



*Белгородский региональный центр  
психолого-медико-социального  
сопровождения*

**СБОРНИК ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ПО  
ИЗУЧЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ  
ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕГИОНА**

**Авторы составители:**

Викторова Екатерина Александровна  
Директор ОГБУ «БРЦ ПМСС»

Склярченко Наталья Ивановна  
Заместитель директора ОГБУ «БРЦ ПМСС»

Белгород 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	11
<b>Раздел 1. Психодиагностика управленческих потенциалов руководителя</b>	
1.1 Диагностика ситуативно-личностных ориентаций руководителя	13
1.2 Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя	14
1.3 Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)	16
1.4 Диагностика управленческих ориентаций (Т. Санталайнен)	18
1.5 Экспресс-диагностика организаторских способностей	20
<b>Раздел 2. Диагностика личностно-деятельностных потенциалов руководителя</b>	
2.1 Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы (Л.И. Усманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин)	21
2.2 Диагностика стилей педагогического общения	28
2.3 Диагностика манипулятивного отношения (по шкале Банта)	32
<b>Раздел 3. Психодиагностика стилей управления и руководства коллективом</b>	
3.1 Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин)	34
3.2 Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова)	37
3.3 Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев)	40
3.4 Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде	47
3.5 Определение административного стиля управления (адаптированный вариант Е.Е. Туник)	52
3.6 Определение когнитивно-деятельностного стиля (Л. Ребекка)	58
3.7 Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)	66
3.8 Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки	67
3.9 Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения	72
3.10 Оценка служебно-рационалистического стиля руководства	75

3.11	Оценка стилей принятия управленческих решений	77
3.12	Стиль работы руководителя с документацией (И.В. Липсиц)	80
3.13	Экспертная оценка стиля организаторской деятельности (модифицированный вариант А.Н. Лутошкина символической оценки стиля или почерка организаторской деятельности в версии Н.П. Фетискина)	83
3.14	Экспертная диагностика стилей руководства	85
<b>Раздел 4. Диагностика эффективности деятельности руководителя</b>		
4.1	Уровень эффективности системы управления школой (Г.М.Тюлю, Э.В.Литвиненко)	89
4.2	Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя	93
4.3	Характер управленческих отношений в образовательном учреждении.	96
<b>Раздел 5. Диагностика управленческих барьеров</b>		
5.1	Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности	97
5.2	Диагностика комплекса угрожаемого авторитета (КУА) у руководителей	98
5.3	Экспресс-диагностика профессионально-деятельностных ограничений руководителя (М. Вудюк, Д. Френсис)	99
5.4	Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева)	102
5.5	Самооценка биполярной эффективности руководства	103
5.6	Самооценка управленческих ограничений руководителя	106
<b>Раздел 6. Диагностика социально-психологического климата педагогического коллектива</b>		
6.1	Диагностика уровня развития малой группы	112
6.2	Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива (Л. Г. Почебут)	115
6.3	Методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б. Д. Парыгина)	120
6.4	Диагностика организационной культуры и климата в педагогическом коллективе школы (Н.П. Кулаков)	123
6.5	Определение психологического климата группы	125
6.6	«Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе	128
6.7	Диагностика делового, творческого и нравственного климата	132
<b>Раздел 7. Диагностика уровня удовлетворенности педагогов выполняемой работой</b>		
7.1	Методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении	

	(разработана доцентом Е.Н. Степановым)	133
7.2	Оценка удовлетворенности профессией учителя (О. М. Чоросова, Р.Е. Герасимова)	135
7.3	Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой	140
7.4	Интегральная удовлетворенность трудом	142
7.5	Шкала субъективного благополучия	145
<b>Раздел 8. Диагностика для изучения адаптивности педагога к выполняемой деятельности</b>		
8.1	Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности	148
8.2	Самооценка психологической адаптивности	149
8.3	Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности (Дементьева Ю.)	150
8.4	Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы	155
<b>Раздел 9. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов. Коммуникативная компетентность</b>		
9.1	Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла)	162
9.2	Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)	163
9.3	Диагностика коммуникативной толерантности (В. В. Бойко)	176
9.4	Диагностика межличностных отношений (А. А. Рукавишников)	180
9.5	Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В. В. Бойко)	185
9.6	Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А. А. Леонтьева)	187
9.7	Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности (Г. Я. Розен)	189
9.8	Диагностика принятия других (по шкале Фейя)	191
9.9	Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко)	192
9.10	Экспресс-диагностика доверия (по шкале Розенберга)	195
9.11	Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии	196
9.12	Изучение способности к самоуправлению в общении	201
9.13	Методика ГОКК. Групповая оценка поликоммуникативной компетентности)	203



**Раздел 10. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов. Изучение коммуникативных потенциалов личности**

10.1	Диагностика коммуникативно-характерологических особенностей личности (Л.И. Уманский, И.А. Френкель, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.)	207
10.2	Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)	211
10.3	Диагностика потенциала коммуникативной импульсивности (В.А. Лосенков)	212
10.4	Диагностика уровня личностной фрустрации (В.В. Бойко)	216
10.5	Диагностика доминирующей эмоциональной модальности у педагогов (Л.А. Рабинович в модификации Т.Г. Сырицо)	216
10.6	Тест межличностных отношений Тимоти Лири	219

**Раздел 11. Диагностические материалы, направленные на изучение уровня конфликтности в педагогическом коллективе**

11.1	Определение уровня конфликтоустойчивости	230
11.2	Диагностика враждебности (по шкале Кука — Медлей)	231
11.3	Самооценка форм агрессивного поведения (модифицированный вариант Басса — Дарки)	234
11.4	Диагностика личностной агрессивности и конфликтности (Е. П. Ильин, П. А. Ковалев)	236
11.5	Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации	240
11.6	Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам	241
11.7	Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант)	242
11.8	Экспресс-оценка глубины конфликта (А. М. Бандурка, С. И. Бочарова, Е. В. Земянская)	244
11.9	Самооценка рационального поведения в конфликте.	246
11.10	Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина)	246
11.11	Самооценка конструктивного поведения в конфликте	252
11.12	Определение деструктивных установок в межличностных отношениях (В.В. Бойко)	253

**Раздел 12. Банк диагностических материалов, направленных на изучение уровня эмоциональной напряженности, подверженности стрессовым воздействиям и эмоциональному выгоранию среди педагогов**

12.1	Анкета для выявления кризисогенных факторов и факторов преодоления профессиональных кризисов учителей	255
12.2	Анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания	258
12.3	Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога	259

12.4	Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, адаптации Н. Е. Водопьяновой)	263
12.5	Экспресс-диагностика склонности к аффективному поведению (В. В. Бойко)	265
12.6	Экспресс-диагностика личностной склонности к сниженному настроению (В. В. Бойко)	266
12.7	Экспресс-диагностика склонности к немотивированной тревожности (В. В. Бойко)	266
12.8	Диагностика уровня личностной невротизации (В. В. Бойко)	267
12.9	Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В. В. Бойко)	269
12.10	Модифицированная методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)	274
12.11	Методика определения нервно-психической устойчивости педагога «Прогноз»	275
12.12	Определение психического «выгорания» (А. А. Рукавишников)	280
12.13	Опросник «Эмоциональное выгорание»	285
12.14	Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости	286
12.15	Сокращенный опросник эмоционального выгорания	288
12.16	Тест «Определение уровня стресса»	290
12.17	Тест «Умеете ли вы контролировать себя?»	290
12.18	Опросник на «выгорание» МВІ	291
12.19	Торонтская алекситимическая шкала TAS-26	295
<b>Раздел 13. Диагностика совладающего поведения</b>		
13.1	Диагностика стратегий импунитивного поведения в конфликтных ситуациях	297
13.2	Диагностика стратегий поведенческой активности в стрессовых условиях	302
13.3	Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л. И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е. Б. Клубовой и др.)	312
13.4	Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д. Ф. Эндлер, Д. А. Джеймс, М. И. Паркер; адаптированный вариант Т. А. Крюковой)	323
<b>Раздел 14. Диагностика личности педагога</b>		
14.1	Диагностика волевого потенциала личности	326
14.2	Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)	328
14.3	Экспресс-диагностика системно-характерологических отношений личности	331
14.4	Диагностика социальной эмпатии	332
14.5	Экспресс-диагностика социальных ценностей личности	334

14.6	Диагностика уровня личностной готовности к риску («PSK» Шуберта)	335
14.7	Диагностика “эмоционального интеллекта” (Н.Холл)	338
14.8	Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева)	340
14.9	Определение жизненных ценностей личности (Must-тест) (П. Н. Иванов, Е. Ф. Колобова)	342
14.10	Перцептивная самооценка парциальной и интегральной Эмоциональной экспрессивности (Л. Е. Бачина, А. Е. Ольшанникова)	345
14.11	Диагностика эмоциональной направленности личности	349
14.12	Вербальная диагностика самооценки личности	351
14.13	Интегральная самооценка личности «Кто я есть в этом мире»	353
14.14	Психогеометрическая самооценка личности (С. Делингер в адаптации А. А. Алексеева, Л. А. Громовой)	355
14.15	Экспресс-диагностика уровня самооценки	357
14.16	Психологический портрет учителя З.В. Резапкина, Г.В. Резапкина	358
14.17	Диагностика личностных качеств учителя по Зверевой В.И.	369
14.18	Самооценка эмпатических способностей (тест Ю.М. Орлова и Ю.Н. Емельянова)	372
14.19	Методика изучения качественных эмоциональных характеристик Л.А. Рабинович	375
14.20	Оценка профессионально важных качеств (ПВК)	378
14.21	Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова)	379
14.22	Диагностика уровня личностного потенциала учителя	383
<b>Раздел 15. Диагностика мотивационных потенциалов личности педагога</b>		
15.1	Диагностика личностных и групповых базовых потребностей	385
15.2	Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности	387
15.3	Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)	388
15.4	Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи	393
15.5	Диагностика мотивационной структуры личности (В. Э. Мильман)	394
15.6	Диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева)	400

15.7	Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности(С. М. Петрова)	402
15.8	Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»	405
<b>Раздел 16. Диагностика творческого потенциала педагога</b>		
16.1	Диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник)	407
16.2	Определение социальной креативности личности	412
16.3	Самооценка творческого потенциала личности	414
16.4	Тест «Какой ваш творческий потенциал?»	417
<b>Раздел 17. Готовность педагога к инновационной деятельности</b>		
17.1	Анкета на наличие потребности в изменении своей профессиональной деятельности и отношение к инновациям	420
17.2	Анкета для самооценки знаний и умений учителя при переходе на обучение по новой педагогической технологии	421
17.3	Оценка готовности педагогов к участию в инновационной деятельности школы, направленной на процесс развития профессионализма учителя	423
17.4	Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам»	423
17.5	Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»	424
17.6	Анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций»	425
17.7	Анкета «Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе»	425
17.8	Методика диагностики мотивационной среды	426
17.9	Анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагога»	428
17.10	Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию	429
<b>Раздел 18. Экспертиза деятельности педагога</b>		
18.1	Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса»	432
18.2	Анкета «Выявление затруднений учителя при осуществлении воспитательного процесса»	434
18.3	Вопросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности (А.К. Маркова)	435
18.4	Методика выявления уровня педагогического мастерства	440
18.5	Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)	442
18.6	Тест. Самоопределение уровня готовности педагога к воспитательной работе	445
18.7	Диагностика дидактико-методических умений учителя	451

18.8	Карта «Затруднения педагогов»	452
18.9	Анкета для учителей по выявлению проблем и успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков	454
18.10	Анкета «Какой вы педагог?»	456
18.11	Диагностическая карта классного руководителя	457
18.12	Оценка деятельности классного руководителя	458
18.13	Оценка основных показателей личности и эффективности труда преподавателя (преподаватель глазами учащихся)	461
18.14	Оценка профессиональной компетентности	462
18.15	Оценка эффективности учебных занятий	464
18.16	Психологические показатели эффективности труда учителя	465
18.17	Схема психологического анализа урока	466
18.18	Диагностика профессиональной подготовленности учителя к педагогической деятельности (В.И. Зверева)	468
18.19	Методика психолого-педагогического анализа деятельности учителя (США МГИУУ)	472
18.20	Критерии самооценки эффективности работы классного руководителя	475
18.21	Исследование стереотипов восприятия успешного ученика	475
18.22	Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов	476
18.23	Диагностика стилей педагогического общения	478
18.24	Диагностика реализации потребностей в саморазвитии	481
18.25	Выявление уровня профессионализма учителя	482
18.26	Анкета для учителей по самооценке своей деятельности (по материалам В.Шакурова)	484
	Библиография	485

Представленный сборник включает в себя банк диагностических материалов по вопросам исследования особенностей педагогической деятельности и является частью обширной базы педагогической диагностики, представленной в отечественной литературе. Основная цель использования представленных материалов – способствовать развитию эффективных форм организации педагогической деятельности в образовательной организации.

Материалы предназначены для методистов муниципальных служб управления образованием, руководителей образовательных организаций, педагогов, педагогов-психологов, социологов, магистрантов, аспирантов и студентов высших учебных заведений

## Введение.

Психолого-педагогическое сопровождение педагогов в современных условиях реформации образовательной системы становится одним из приоритетных направлений деятельности специалистов психолого-педагогических служб.

Основной целью психолого-педагогического сопровождения педагога является обеспечение психологической поддержки в рамках осуществления его профессиональной деятельности.

На сегодняшний день психолого-педагогическое сопровождение педагогов характеризуется многозадачностью и разнонаправленно по проблематике: особенности управления образовательной организацией, конструктивное взаимодействие администрации образовательной организации с педагогическим коллективом, сохранение благоприятного психологического климата в педагогических коллективах, проблемы адаптации молодых специалистов к выполнению педагогической деятельности, и вопросы удовлетворенности педагогов выполняемой работой, особенности личностного развития педагогов, их творческого потенциала, готовности к инновационной деятельности, а также профилактика эмоциональной напряженности и эмоционального выгорания среди педагогов.

Конечно, в течение одного учебного года педагог-психолог не может охватить сразу все аспекты сопровождения педагогической деятельности, но исходя из сложившейся ситуации развития коллектива, наличия запроса от педагогов и администрации образовательной организации тот или иной аспект психолого-педагогического сопровождения педагогов становится наиболее актуальным.

Для наиболее эффективной организации работы по психолого-педагогическому сопровождению педагогического коллектива был разработан диагностический сборник (батарея диагностических методик), отражающий следующие направления диагностики развития личности педагога в системе профессиональной (педагогической) деятельности:

1. Психодиагностика управленческих потенциалов руководителя.
2. Диагностика личностно-деятельностных потенциалов руководителя.
3. Психодиагностика стилей управления и руководства коллективом.
4. Диагностика эффективности деятельности руководителя .
5. Диагностика управленческих барьеров.
6. Диагностика социально-психологического климата педагогического коллектива.
7. Диагностика уровня удовлетворенности педагогов выполняемой работой.
8. Диагностика для изучения адаптивности педагога к выполняемой деятельности.

9. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов. Коммуникативная компетентность.

10. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов. Изучение коммуникативных потенциалов личности.

11. Диагностические материалы, направленные на изучение уровня конфликтности в педагогическом коллективе.

12. Банк диагностических материалов, направленных на изучение уровня эмоциональной напряженности, подверженности стрессовым воздействиям и эмоциональному выгоранию среди педагогов.

13. Диагностика совладающего поведения.

14. Диагностика личности педагога.

15. Диагностика мотивационных потенциалов личности педагога.

16. Диагностика творческого потенциала педагога.

17. Готовность педагога к инновационной деятельности.

18. Экспертиза деятельности педагога.

Реализация психодиагностики педагога в системе эффективного психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса требует, как специального осмысления деятельности педагога по профессиональному и личностному совершенствованию работы над собой, так и позволяет педагогу войти в новое качественное состояние, обогащает его творческий потенциал и готовность к инновации.



## Раздел 1. Психодиагностика управленческих потенциалов руководителя

### 1.1. Диагностика ситуативно-личностных ориентаций руководителя

**Назначение.** Методика может использоваться при выяснении склонности к использованию различных стилей руководства.

**Инструкция.** В предложенных ситуациях выберите те варианты решения, которые вам подходят, и отметьте их соответствующей буквой. Старайтесь быть искренним. Ваши решения определяют вашу ориентацию как руководителя. Предполагаются четыре типа ориентации:

- на интересы дела (Д);
- на психологический климат в коллективе, отношения с людьми (П);
- на себя (С);
- на официальную субординацию (0).

#### Деятельностные ситуации:

**Ситуация 1.** Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

- а) Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности.
- б) Все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено.
- в) Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его.
- г) Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия.

**Ситуация 2.** Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

- а) Стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.
- б) Часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.
- в) Предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
- г) Отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

**Ситуация 3.** При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом для их жалоб начальнику цеха. Как бы вы отреагировали на его месте, отвечая жалобщикам?

- а) ЮГУ утверждает и распределяет ваша бригада, я тут ни при чем.
- б) Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим бригадиром.
- в) Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме.
- г) Пообещав помочь установить истину, сразу же идете на участок и беседуете с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждений обоснованности жалоб предлагаете бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

### Обработка и интерпретация результатов

Используя ключ, оцените свой результат.

Номер ситуации	Тип ориентации			
	Д	П	С	О
1	Б	А	В	Г
2	Б	А	Г	В
3	Г	Б	В	А

О доминировании той или иной ориентации можно судить по совпадению трех ответов с ключом, о выраженной тенденции - двух ответов и незначительности проявления - одного ответа.

## 1.2 Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя

**Инструкция.** На предложенные 14 вопросов следует давать ответы в форме «да» (+) и «нет» (-). Для этого в бланке ответов рядом с номером утверждения проставьте один из указанных ответов. Далее следует указать все стандартные требования к методикам опросного типа.

### Опросник

1. Охотно ли вы беретесь за управленческие задачи, не имеющие типовых схем решения.
2. Трудно ли вам отказаться от тех приемов управления, которыми вы пользовались, работая на более низкой должности?
3. Долго ли вы оказывали предпочтение ранее возглавляемому вами подразделению, уйдя на повышение.
4. Стремитесь ли вы к выработке универсального стиля управления, подходящего для большинства ситуаций?
5. Умеете ли вы относительно безошибочно дать целостную оценку своим подчиненным (руководителям более низкого ранга), квалифицировать их как сильных, средних или слабых руководителей?

6. Легко ли выйти за рамки личных сомнений или антипатий в кадровых назначениях?
7. Считаете ли вы, что универсального стиля управления не существует и нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческих ситуаций?
8. Считаете ли вы, что легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными.
9. Хочется ли вам сломать стереотипы управления, сложившиеся в возглавляемом вами подразделении.
10. Часто ли оказывается верным ваше первое интуитивное впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (нехватка жилья, перебои в материально-техническом снабжении и т. п.)?
12. Часто ли вы ощущаете, что для эффективной работы вам не хватает времени?
13. Считаете ли вы, что если бы имели возможность чаще бывать на объектах, то эффективность вашего руководства значительно повысилась?
14. Предоставляете ли подчиненным, которые являются более сильными руководителями, значительно больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов, чем слабым, хотя и те и другие имеют один и тот же должностной статус?

### **Обработка и интерпретация результатов**

<b>№</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>	<b>№</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
1	1	0	8	0	2
2	0	1	9	1	0
3	0	1	10	1	0
4	0	2	11	0	2
5	2	0	12	0	1
6	1	0	13	0	2
7	1	0	14	2	0

Максимальное количество баллов равно 20 и свидетельствует о высоком управленческом потенциале руководителя

Дифференцированные управленческие потенциалы руководителей расположены в следующих диапазонах:

- 1 -6 - низкий;
- 7-13- средний;
- 14-20 - высокий.

### 1.3 Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)

**Инструкция.** Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Время на выполнение методики 10-15 минут.

#### Опросник

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, 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, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при 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 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 затруднение, 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 незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
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 у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

### **Обработка результатов тестирования**

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2»

### **Ключ для обработки данных**

<b>Коммуникативные склонности</b>	<b>Ответы</b>
	(+) да - 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37
	(-) нет - 3, 7, 11, 15, 19, 23,27, 31, 35, 39
<b>Организаторские склонности</b>	
	(+) да - 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34,28
	(-) нет - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36,40

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Уровень	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

#### **1.4 Диагностика управленческих ориентации (Т. Санталайнен)**

**Назначение.** Методика направлена на выявление ориентации руководителя на людей и на задачу.

**Инструкция.** Опросник содержит 35 утверждений, отражающих особенности управленческого поведения. Представьте себе, что вы являетесь руководителем определенной профессиональной группы людей. При ответе на каждое утверждение теста вы можете выбрать один из возможных ответов: всегда - В, часто - Ч, иногда - И, редко - Р, никогда -Н. Прочитав утверждение, ставьте соответственно обозначения: В, Ч, И, Р, Н около каждого номера.

### **Опросник**

1. Вероятно, всегда был бы руководителем группы.
2. Решился бы на сверхурочную работу.
3. Предоставил бы членам группы полную свободу действий в работе.
4. Поддерживал бы одинаковые способы деятельности.
5. Позволил бы людям при решении проблемы критически мыслить.
6. Сделал бы все от меня зависящее, чтобы моя группа была лучше, чем конкурирующие группы.
7. Говорил бы как представитель своей группы.
8. Побуждал бы членов группы к большому старанию.
9. Испытывал бы свои идеи в группе.
10. Разрешил бы членам группы свободно проявлять инициативу.
11. Много работал бы в надежде на повышение.
12. Терпел бы замедленные действия и неуверенность.
13. В присутствии посетителей выступал бы от имени группы.
14. Хотел бы поддерживать высокий ритм работы.
15. Давал бы работникам возможность работать с «развязанными» руками.
16. В конфликтных ситуациях в группе действовал бы как посредник.
17. Утопал бы в деталях.
18. Представлял бы группу в ее отношениях с внешним миром.
19. Не хотел бы предоставлять членам группы свободу действий.
20. Решал бы сам, что и как делать.
21. Побуждал бы работников к росту производительности труда.
22. Делегировал бы некоторым работникам полномочия, которые мог бы оставить себе.
23. Обычно дела идут так, как я предсказывал.
24. Разрешал бы группе выдвигать много инициативных предположений.
25. Давал бы членам группы конкретные задания.
26. Хотел бы вносить изменения.
27. Просил бы членов группы работать интенсивнее.
28. Считал бы, что члены группы хорошо используют свои способности критически мыслить.
29. Составил бы график работы.
30. Отказывался бы объяснять свои действия.
31. Убеждал бы других в том, что мои идеи пойдут им на пользу.
32. Разрешал бы группе самостоятельно определять ритм своей работы.
33. Призывал бы группу превзойти свои рекордные показатели.
34. Действовал бы, не советуясь с группой.

35. Предполагал бы, что все члены группы соблюдают инструкции и предписания.

### **Обработка результатов выполнения теста**

1. Отметьте следующие номера вопросов: 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34, 35.
2. Поставьте цифру 1 (один) перед отмеченными номерами вопросов, на которые вы ответили «редко» (Р) или «никогда» (Н).
3. Поставьте цифру 1 (один) перед всеми остальными номерами вопросов, на которые вы ответили «всегда» (В) или «часто» (Ч).
4. Обведите кружками цифры 1 (один), стоящие перед вопросами: 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35.
5. Подсчитайте количество ответов, отмеченных единицей в кружках. Это количество баллов, указывающих на степень вашей направленности на людей.
6. Подсчитайте количество ответов, не отмеченных цифрой 1 (один). Это баллы, указывающие на степень вашей направленности на задачу.

### **Интерпретация**

1. Максимальное количество баллов по шкале ориентации на людей - 15. Показатель выше 12 баллов означает, что имеет место выраженность ориентации на людей.
2. Количество баллов, превышающих 12 по шкале ориентации на задачу, показывает степень ее выраженности. Руководители такого типа, как правило, менее всего считаются с людьми.

## **1.5 Экспресс-диагностика организаторских способностей**

**Назначение.** Предлагаемая методика дает возможность более глубоко разобраться в структуре организаторских способностей и одновременно выявить уровень владения ими.

**Инструкция.** Перед вами 20 вопросов, требующих однозначного ответа «да» или «нет». В бланке ответов необходимо рядом с номером вопроса проставить соответствующий для вас ответ.

### **Опросник**

1. Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения?
2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как поступить?
3. Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?
4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?
5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения?
6. Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня?
7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?
8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?



9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения?
10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной шлеи?
11. У вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?
12. Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика?
13. Вы обычно активны на собраниях?
14. Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту?
15. Вас раздражают поручения и просьбы?
16. Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям?
17. Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств?
18. Вас выводит из себя, когда опаздывают?
19. К вам часто обращаются за советом или помощью?
20. У вас в основном получается жить по принципу «дал слово - держи»?

### **Обработка и интерпретация результатов**

Анализ результатов начинается с сопоставления полученных ответов с приведенным ниже ключом.

#### **Ключ**

«Да»: 1,3, 5,7,9,11,13,17,18, 19, 20.

«Нет»: 2, 4, 6, 8, 10,12, 14,15, 16,

Затем необходимо подсчитать сумму совпадений с ключом. Коэффициент организаторских способностей равен дроби, где числитель - сумма совпадений с ключом, умноженная на 100%, а знаменатель- 20.

Критерии для выводов:

до 40% - уровень организаторских способностей низкий;

40-70% - средний;

свыше 70% - высокий.

## **Раздел 2. Диагностика личностно-деятельностных потенциалов руководителя.**

### **2.1 Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы**

(Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин, А. С. Чернышев, Н. П. Фетискин Н.П)

**Назначение.** Методика предназначена для определения интегральных организаторских способностей личности.

**Инструкция.** В форме таблиц представлены наиболее значимые организаторские способности личности и их составляющие. Пользуясь

пятибалльной системой, вам необходимо произвести оценку каждого качества либо в форме самооценки, либо в виде оценки независимого эксперта, Желательно давать объективные и искренние ответы, не допуская пропусков.

**Значения пятибалльной оценки:**

- 5 - черта ярко выражена, проявляется зримо и постоянно,
- 4 - черта проявляется довольно часто,
- 3 - эпизодически проявляется черта, иногда в заметной или слабой форме,
- 2 - качество проявляется очень редко и малозаметно,
- 1 - качество полностью отсутствует.

В колонке «б» отмечаются изменения качеств в последнее время. В случаях усиления оно обозначается знаком (+), ослабления (-) и неизменяемости (=).

В графе «в» отмечаются возможные изменения оцениваемых качеств в ближайший временной период. Позитивно усиливающиеся изменения обозначаются знаком (+), знаком (-) -угасающие, ослабевающие изменения и знаком (=) - отсутствие каких-либо изменений в обозримом периоде.

**Бланк для ответов**

ФИО \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

№	1. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИЗБИРАТЕЛЬНОСТЬ (способность наиболее полно и глубоко отражать психологию других людей)							
		5	4	3	2	1	б	в
1	Способность быстро увидеть психологические особенности и состояния другого человека.							
2	Способность переживать то, что переживают, чувствуют другие люди (эмоциональная синхронность).							
3	Способность выделять психологические особенности людей по произведениям искусства и литературы (в кинофильмах, книгах, картинах).							
4	Способность давать меткие характеристики людям.							
5	Повышенный интерес и внимание к другим людям как к товарищам по совместной деятельности.							
6	Видит ли важные (существенные) психологические особенности других людей.							
7	Склонность и способность анализировать поведение и поступки других людей.							
8	Глубокая вера в силы, возможности и способности коллектива.							

9	Способен ли мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (p - количество качеств)								
2. ПРАКТИЧЕСКИ-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УМ (ум «практика-психолога», владение практической психологией)									
1	Способность распределять обязанности, поручения при коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей.								
2	Способность быстро ориентироваться во взаимоотношениях людей.								
3	Способность учитывать психологические состояния людей в конкретных жизненных ситуациях.								
4	Способность заинтересовывать людей делом, найти моральные и материальные стимулы заинтересованности.								
5	Учет взаимоотношений, личных симпатий и антипатий людей при их группировке для выполнения общей задачи.								
6	Способность обучаться организаторским знаниям, навыкам и умениям: а) быстро б) прочно								
7	Способность быстро и легко усваивать опыт лучших организаторов (сверстников и старших) и обучаться организаторской деятельности.								
8	Способность мысленно «прикидывать», «взвешивать», находить соответствие между возникающими задачами практики и количеством возможных исполнителей.								
9	Тенденции ставить на первое место в решении практических задач наличие людских возможностей (а не материальных и других).								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (p - количество качеств)								
3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТАКТ (способность находить меру подхода к людям при установлении взаимоотношений и взаимодействий с ними)									
1	Способность сдерживать себя во взаимоотношениях с людьми в состоянии возбуждения, бурной радости, гнева.								

2	Способность находить верный тон, если возбужденное состояние возникло у другого человека.								
3	Умение находить общий язык с разными людьми в разных обстоятельствах (отсутствие «речевого шаблона»).								
4	Способность находить индивидуальный подход к людям в зависимости от их индивидуально-психологических особенностей.								
5	То же, но в зависимости от временных состояний.								
6	То же, но в зависимости от обстоятельств, влияющих на взаимоотношения людей друг с другом.								
7	Готовность прийти на помощь другим, чуткость, внимательность, участливость по отношению к людям.								
8	Естественность в обращении с людьми, способность всегда оставаться самим собой (без наигранности, нарочитости поведения).								
9	Выраженное чувство справедливости в подходе к другим людям.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (M); $M = \Sigma/p$ (p - количество качеств)								
<b>4. СОЦИАЛЬНАЯ ВОЗДЕЙСТВЕННОСТЬ (способность «заражать» и «заряжать» энергией других людей, способность воздействовать на них)</b>									
1	Способность речью воздействовать на других, побуждать их к действию.								
2	Способность к волевому воздействию на других.								
3	Способность «заражать» и «заряжать» других своей энергией.								
4	Способность «заражать» других своим отношением к людям, событиям.								
5	Способность воздействовать на других убедительностью доводов.								
6	Способность «заражать» и «заряжать» других своими эмоциями, чувствами.								
7	Способность воздействовать на других личностной деятельностью (действием, включением в работу).								

8	И, Способность создавать в группе уверенность в успехе дела.								
9	Способность правильно выбирать момент решающего воздействия.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (п - количество качеств)								
5. ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ К ДРУГИМ ЛЮДЯМ (следует заметить, что это качество личности не всегда в равной мере сочетается с требовательностью к себе)									
1	Способность быстро принимать решения о предъявлении требования.								
2	Постоянство в предъявлении требований.								
3	Самостоятельность в требованиях.								
4	Гибкость в требованиях.								
5	Настойчивость в требовательности.								
6	Способность выражать требования в разной форме (от приказа до шутки).								
7	Способность находить наилучшую форму требования в зависимости от индивидуальных особенностей человека.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (п - количество качеств)								
6. КРИТИЧНОСТЬ (способность анализировать отклонения от принятых организатором норм в деятельности и поведении других людей. Это качество не всегда сочетается с самокритичностью)									
1	Способность увидеть и выделить у людей существенные, но мало заметные для других положительные или отрицательные стороны.								
2	Самостоятельность в оценках недостатков и положительных особенностей.								
3	Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.								
4	Прямота и смелость, критичность без придирчивости.								
5	Логичность и аргументированность критических замечаний.								
6	Глубина и существенность критических замечаний.								
7	Постоянство критичности.								
8	Доброжелательность критичности.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (п - количество								

	качеств)								
7. СКЛОННОСТЬ К ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (в отличие от стремления командовать, стать над другими, главенствовать)									
1	Потребность в организаторской деятельности.								
2	Самостоятельность в оценке недостатков и положительных особенностей.								
3	Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.								
4	Смелость и готовность принимать на себя роль организатора и ответственного за других.								
5	Неутомимость в организаторской работе.								
6	Чувство удовлетворенности (положительное самочувствие) в процессе организаторской работы.								
7	Легкость и свобода в выполнении организаторской деятельности (чувствует себя в организаторской деятельности как рыба в воде).								
8	Пониженное настроение при отсутствии организаторской деятельности.								
	Общий балл ( $\Sigma$ )								
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (п - количество качеств)								
8. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЯХ ЛИЧНОСТИ									
1	Проявляет организаторские способности во многих видах деятельности.								
2	Проявляет организаторские способности в каком-то одном сравнительно узком виде деятельности (например, не в художественной самодеятельности, а только в танцах).								
3	Способность хорошо организовывать и сверстников, и младших.								
4	Способен хорошо организовать преимущественно сверстников.								
5	Способен хорошо организовать преимущественно младших.								
6	Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от пола организуемых: а) одинаково хорошо организует и мальчиков, и девочек; б) преимущественно мальчиков; в) преимущественно девочек.								

7	<p>Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от того, руководит ли характеризуемый другими организаторами или непосредственно исполнителями:</p> <p>а) одинаково хорошо руководит и организаторами, и исполнителями;</p> <p>б) организаторами лучше, чем исполнителями (сверстниками, одноклассниками и др.);</p> <p>в) исполнителями лучше, чем другими организаторами.</p>							
8	<p>Ведущие, преобладающие формы воздействия на организуемых (если различные формы сочетаются, то характеризуйте каждую);</p> <p>а) словесно-логическая форма воздействия (склонен воздействовать логикой доказательств);</p> <p>б) практически-активная форма воздействия (склонен воздействовать показом, действием);</p> <p>в) эмоциональная форма воздействия («заражает» других своими чувствами, эмоциями).</p>							
9	<p>Проявляет себя в организаторской деятельности:</p> <p>а) настойчиво, напористо, энергично, активно;</p> <p>б) склонен организовать других порывами;</p> <p>в) в организаторской деятельности быстр, переключаем (действует «и скоро, и споро»);</p> <p>г) организаторскую деятельность не снижают, не задерживают сильные жизненные воздействия, резкое неодобрение, неудачи;</p> <p>д) в организаторской деятельности проявляет себя как чувствительный, но ломкий прибор.</p>							
	Общий балл ( $\Sigma$ )							
	Средний балл (М); $M = \Sigma/p$ (п - количество качеств)							

### Обработка и интерпретация данных

По каждому из исследуемых качеств определяется общий (?) и усредненный показатель (М) в баллах. На основе этих данных необходимо сделать обобщение либо в форме таблицы, либо «личностного профиля».

Матрица для заполнения результатов представлена в таблице.

## Профиль личностных качеств, составляющих структуру организаторских способностей

№	Качества организаторских способностей	Степень проявления качеств (в баллах)				
		5	4	3	2	1
1	Психологическая избирательность					
2	Практически-психологический ум					
3	Психологический такт					
4	Социальная ответственность					
5	Требовательность к другим людям					
6	Критичность					
7	Склонность к организаторской деятельности					
8	Индивидуальные различия в организаторских способностях личности					

О степени выраженности того или иного качества можно судить по содержательной характеристике, приведенной выше пятибалльной системы.

Если при обобщении независимых характеристик встречаются случаи, когда по одному и тому же показателю разные люди дают разные оценки, превышающие два и более балла (например, один характеризующий ставит 5 баллов, а другой - 3, или соответственно 4 и 2,3 и 1, тем более 5 и 1, 5 и 2,4 и 1), то среднюю арифметическую оценку выводить неправомерно. Здесь необходимо дополнительное изучение характеризуемой личности по данному показателю. Во всяком случае, подобное несоответствие должно быть специально отмечено при обобщении.

Психологическую характеристику организаторских способностей необходимо дать на основе обобщения данных таблицы (психологической избирательности, практически-психологическому уму, психологическому такту и др.)

Обобщение завершается указанием на наиболее значимые для данной личности индивидуальные различия в организаторских способностях, а также тенденций их развития.

На основе указанного выше материала делается общий краткий вывод об изучаемой личности с точки зрения ее организаторских возможностей: не способен к самостоятельной организаторской деятельности, проявляет слабые или средние организаторские способности, проявляет хорошие способности, очень способный организатор.

### 2.2 Диагностика стилей педагогического общения

**Инструкция.** Просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте знаком «+», если согласны с ним, и символом «-», если даете отрицательный



ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

### **Опросник**

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке урока даже по неоднократно пройденной теме?
2. Предпочитаете ли вы логику изложения эмоциональному рассказу?
3. Волнуетесь ли вы перед тем, как оказаться лицом к лицу с классом?
4. Предпочитаете ли вы во время объяснения учебного материала находиться за учительским столом (на кафедре)?
5. Часто ли вы используете методические приемы, которые успешно применялись вами ранее и давали положительные результаты?
6. Придерживаетесь ли вы заранее спланированной схемы урока?
7. Часто ли вы по ходу урока включаете в него только что пришедшие в голову примеры, иллюстрируете сказанное свежим случаем, свидетелем которого были сами?
8. Вовлекаете ли вы в обсуждение темы урока учащихся?
9. Стремитесь ли вы рассказать, как можно больше по теме, невзирая на лица слушателей?
10. Часто ли вам удается удачно пошутить в ходе урока?
11. Предпочитаете ли вы вести объяснение учебного материала, не отрываясь от своих записей (конспектов)?
12. Выводит ли вас из равновесия непредвиденная реакция аудитории (шум, гул, оживление и т. п.) среди учащихся?
13. Нуждаетесь ли вы в достаточно длительном времени (5-8 мин), чтобы установить нарушенный контакт и вновь привлечь к себе внимание учащихся?
14. Повышаете ли вы голос, делаете ли паузу, если почувствуете невнимание к себе со стороны учащихся во время урока?
15. Стремитесь ли вы, задав полемический вопрос, самостоятельно на него ответить?
16. Предпочитаете ли вы, чтобы учащиеся задавали вам вопросы по ходу объяснения учебного материала?
17. Забываете ли вы во время урока о том, кто вас слушает?
18. Есть ли у вас привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их эмоциональными реакциями?
19. Выбивают ли вас из колеи скептические ухмылки учащихся?
20. Замечаете ли вы во время урока изменения в настроении учащихся?
21. Поощряете ли вы учащихся вступать в диалог с вами во время объяснения темы урока?
22. Отвечаете ли вы сразу же на реплики учащихся?
23. Используете ли вы одни и те же жесты для подкрепления своих фраз независимо от ситуации?

24. Увлекаетесь ли вы монологом настолько, что вам не хватает отведенного по плану урока времени?

25. Чувствуете ли вы себя после уроков уставшими настолько, что не в состоянии повторить их в этот же день еще раз (во вторую смену)?

### Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте число совпадений плюсов и минусов в соответствии с приведенным ниже ключом и определите свою тенденцию. Если общая сумма совпадений составит 80% от всех пунктов по одной модели общения, можете считать выявленную склонность стойкой.

Ключ	№ вопросов	
	Да «+»	Нет «-»
Модели общения		
<b>Модель диктаторская</b> ("Монблан").	4,6,11,15,17,23	1,7,8,9,12,13,14,16, 18,19,20,21,22,24
<b>Модель неконтактная</b> ("Китайская стена")	9,11,13,14,15	1,7,8,12,16,18,19,20,21
<b>Модель дифференцированного внимания</b> ("Локатор")	10,14,18,20,21	2,4,6,13,15,17,23
<b>Модель гипорефлексивная</b> ("Тетерев")	9,11,15,17,23,24	8,12,16,19,20,21,22
<b>Модель гиперрефлексивная</b> ("Гамлет")	3,12,14,18,19,20,22,25	2,5,6,11,13,23
<b>Модель негибкого реагирования</b> ("Робот").	1,2,5,6,13,15,23	7,8,9,11,16,21,24
<b>Модель авторитарная</b> ("Я – сам").	5,10,14,15,18,24	2,8,16,21
<b>Модель активного взаимодействия</b> ("Союз")	7,8,10,16,20,21,22	1,2,4,5,6,11,13,15,17,23

### Интерпретация результатов теста

**Модель диктаторская** ("Монблан"). Педагог как бы отстранен от обучаемых, он парит над ними, находясь в царстве знаний. Никакого личностного взаимодействия. Педагогические функции сведены к информационному сообщению.

*Следствие:* отсутствие психологического контакта, безынициативность и пассивность обучаемых.

**Модель неконтактная** ("Китайская стена") очень близка по своему содержанию к первой. Разница в том, что между педагогом и обучаемым

существует слабая обратная связь ввиду произвольно и непреднамеренно возведенного барьера общения. В роли такого барьера могут выступать отсутствие желаний к сотрудничеству с какой-либо стороны, информационный, а не диалоговый характер занятий, произвольное подчеркивание педагогом своего статуса, снисходительное отношение к обучаемым.

*Следствие:* слабое взаимодействие с обучаемыми, а с их стороны – равнодушное отношение к педагогу.

**Модель дифференцированного внимания ("Локатор")** основана на избирательных отношениях с обучаемыми. Педагоги ориентированы не на весь состав аудитории, а лишь на часть, допустим на талантливых, слабых, лидеров или аутсайдеров. В общении педагог концентрирует на них свое внимание.

*Следствие:* нарушается целостность акта взаимодействия в системе "педагог-коллектив", она подменяется фрагментарностью ситуативных контактов.

**Модель гипорефлексивная ("Тетерев")** заключается в том, что педагог в общении как бы замкнут в себе: его речь большей частью монологична. Он слышит только самого себя и никак не реагирует на слушателей. Такой педагог проявляет эмоциональную глухоту к окружающим.

*Следствие:* практически отсутствует взаимодействие между обучаемым и обучающим, а вокруг последнего образуется поле психологического вакуума. Стороны процесса общения существуют изолированно друг от друга, учебно-воспитательное взаимодействие поставлено формально.

**Модель гиперрефлексивная ("Гамлет")** противоположна по психологической канве предыдущей. Педагог озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как он воспринимается окружающими. Межличностные отношения принимают для него доминирующее значение. Он остро реагирует на нюансы психологической атмосферы в среде обучаемых, принимая их на свой счет. Такой педагог подобен обнаженному нерву.

*Следствие:* обостренная социально-психологическая чувствительность педагога, приводящая его к неадекватным реакциям на реплики и действия аудитории. В такой модели бразды правления могут оказаться в руках обучаемых, а педагог займет ведомую позицию.

**Модель негибкого реагирования ("Робот").** Взаимоотношения педагога с обучаемыми строятся по жесткой программе, где четко выдерживаются цели и задачи занятия, дидактически оправданы методические приемы, имеют место безупречная логика изложения и аргументация фактов, но педагог не обладает чувством постоянно меняющейся ситуации общения. Им не учитываются педагогическая действительность, состав и психологическое состояние обучаемых, их возрастные и этнические особенности.

*Следствие:* низкий эффект социального взаимодействия.

**Модель авторитарная ("Я – сам").** Учебный процесс целиком фокусируется на педагоге. Он – главное и единственное действующее лицо. От него исходят вопросы и ответы, суждения и аргументы. Практически отсутствует творческое взаимодействие между ним и аудиторией. Личная инициатива со стороны обучаемых подавляется.

*Следствие:* воспитывается безынициативность, теряется творческий характер обучения, искажается мотивационная сфера познавательной активности.

**Модель активного взаимодействия ("Союз").** Педагог постоянно находится в диалоге с обучаемыми, держит их в мажорном настроении, поощряет инициативу, легко схватывает изменения в психологическом климате коллектива и гибко реагирует на них. Преобладает стиль дружеского взаимодействия с сохранением ролевой дистанции. Возникающие учебные, организационные, этические и др. проблемы творчески решаются совместными усилиями. Такая модель наиболее продуктивна.

### 2.3 Диагностика манипулятивного отношения (по шкале Банта)

**Инструкция.** Внимательно прочитайте (прослушайте) суждения опросника. Варианты ответов по всем суждениям даны на специальном бланке. Если вы считаете, что суждение верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в бланке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу:

- 5 - практически всегда;
- 4 - часто;
- 3 - иногда;
- 2 - случайно;
- 1 - очень редко.

Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Варианты ответа:

№	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					

12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

### Опросник

1. Большинство людей ответят грубостью на грубость.
2. Большинство людей не верят во что-либо новое до тех пор, пока не испытают это на себе.
3. Тот, кто полностью доверяет другим людям, часто находится в затруднительном положении.
4. Большинство людей работают в полную силу только в том случае, если их заставляют это делать.
5. Даже самые отвратительные преступники имеют хоть капельку приличия.
6. Каждый нормальный человек будет бороться за то, что важно для него, даже если это будет стоить ему рабочего места (не задумываясь о последствиях).
7. Большинство людей не задумываются о том, что для них плохо, а что хорошо.
8. Некоторые самые блестящие люди обладают самыми отвратительными пороками.
9. Большинство людей намного легче забывают смерть своих родителей, чем потерю собственности.
10. Многие люди любят похвалиться, когда для этого нет достаточных оснований.
11. Большинству людей нравится преодолевать сложные ситуации.
12. Большинство людей отличаются храбростью.
13. Природа так создала человека, что он способен достичь меньше того, чем ему хотелось бы.
14. Самая большая разница между преступниками и другими людьми заключается в том, что преступники были настолько глупы, что дали себя поймать.
15. Наилучший способ поладить с людьми - говорить им то, что они хотели бы услышать.
16. Более безопасно помнить о том, что люди имеют пороки, которые проявляются в самых неожиданных ситуациях.
17. По природе своей люди добры.
18. Неверно считать, что в мире каждую минуту рождаются подлецы.
19. Для человеческой природы характерно поступать только с выгодой для себя.

20. Большинство людей удовлетворяются тем, что похоже на правду, но не является таковой.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Баллы суммируются.

80 баллов и больше - высокий показатель;

60-80 баллов - средний показатель с тенденцией к высокому;

40-60 баллов - средний показатель с тенденцией к низкому;

40 баллов и меньше - низкий показатель.

## **Раздел.3 Психодиагностика стилей управления и руководства коллективом**

### **3.1 Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е. П. Ильин)**

**Назначение.** Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Однако при этом надо учитывать, что при реальном руководстве человек может использовать другой стиль.

**Инструкция.** Представьте себе, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа (а, б, в) выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя, и соответствующую ответу букву обведите кружком.

#### **Опросник**

#### **1. При принятии важных решений вы:**

- а) посоветуетесь с коллективом;
- б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
- в) примете решение единолично.

#### **2. При организации выполнения задания:**

- а) предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
- б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
- в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.

#### **3. При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:**

- а) будете жестко контролировать каждого из них;
- б) доверите осуществление контроля самим подчиненным;
- в) посчитаете, что контроль не обязателен.

#### **4. В экстремальной для коллектива ситуации:**

- а) будете советоваться с коллективом;
- б) возьмете все руководство на себя;
- в) полностью положитесь на лидеров коллектива.

**5. Строя взаимоотношения с членами коллектива:**

- а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
- б) будете общаться, в основном если к вам обратятся;
- в) будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.

**6. При управлении коллективом:**

- а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
- б) считаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
- в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.

**7. В отношениях с членами коллектива:**

- а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
- б) будете поддерживать только деловые отношения;
- в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.

**8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:**

- а) не допустите замечаний в свой адрес;
- б) выслушаете и учтете замечания;
- в) отнесетесь к замечаниям безразлично.

**9. При поддержании дисциплины:**

- а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
- б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
- в) учтете, что поддержание дисциплины - это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.

**10. В отношении того, что о вас подумает коллектив:**

- а) вам будет безразлично;
- б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
- в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.

**11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:**

- а) будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;
- б) будете полагаться на исполнительность подчиненных;
- в) будете осуществлять только общий контроль.

**12. При возникновении затруднений при принятии решения:**

- а) обратитесь за советом к подчиненным;
- б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам;
- в) примете советы подчиненных, даже если их не просили.

**13. Контролируя работу подчиненных:**

- а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
- б) будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;
- в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).

**14. Руководя подчиненными:**

- а) сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно;
- б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
- в) вообще не умеете приказывать.

**15. При недостатке знаний для принятия решения:**

- а) будете решать сами - ведь вы же руководитель;
- б) не побойтесь обратиться за помощью к подчиненным;
- в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.

**16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:**

- а) будете строгим, даже придирчивым;
- б) будете требовательным, но справедливым;
- в) к сожалению, будете не очень требовательным.

**17. В отношении нововведений:**

- а) будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
- б) если они целесообразны, то охотно их поддержите;
- в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.

**18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:**

- а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
- б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;
- в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

**Обработка и интерпретация результатов**

За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

**Ключ**

№	Ответы			№	Ответы		
	А	Б	В		А	Б	В
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

А - автократический стиль руководства;

Д - демократический стиль руководства;

Л - либеральный (попустительский) стиль руководства.

Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях



руководства с тенденцией склонности к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А на 3 балла превалируют над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 балла выборов Л над А - о склонности к либерально-демократическому стилю.

### **3.2 Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова)**

**Назначение.** Методика направлена на определение **стиля управления персоналом**. Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Порядок тестирования содержится в инструкции.

**Инструкция.** Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих качества менеджера как руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами А, Б, В. Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует вашему представлению об исследуемом руководителе. Отметьте выбранное утверждение знаком «+» под соответствующе буквой.

Если вы оцениваете одновременно двух или более руководителей, сравните их по трем приведенным утверждениям, выбрав по одному из утверждений, характеризующих каждого руководителя (или одно утверждение, характеризующее двух или более руководителей) и отметьте ваше мнение о каждом, разными знаками: «+», «!», «1» и т. д.

#### **Тестовый материал.**

А	Б	В
1. Вышестоящее начальство требует, чтобы обо всех делах докладывали только ему.	Старается все решать вместе с подчиненными, а лично решает только самые срочные и оперативные вопросы.	Некоторые важные дела разрешаются фактически без участия менеджера, его функции выполняют другие работники.
2. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, требует, но никогда не просит.	Приказывает так, что хочется выполнить.	Приказывать не умеет.
3. Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.	Менеджеру безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.	Он добивается безотказного исполнения и подчинения у

		заместителей, помощников.
4. Его интересует только выполнение служебных обязанностей, а не отношение людей друг к другу.	В службе не заинтересован, подходит к делу формально.	Решая служебные задачи, старается создать хорошие отношения между работниками в коллективе.
5. Наверное, он консервативен, так как боится нового.	Инициатива подчиненных менеджером не принимается.	Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно.
6. На критику вышестоящего руководителя обычно не обижается, прислушивается к ней.	Не любит, когда его критикуют, и не старается это скрыть.	Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.
7. Складывается впечатление, что менеджер боится отвечать за свои действия.	Ответственность распределяет между собой и подчиненными.	Менеджер единолично принимает решения или отменяет их.
8. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.	Подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю.	Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.
9. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими менеджерами, но не с рядовыми подчиненными.	Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.	Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.
10. Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.	В обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие.	По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.
11. В критических ситуациях менеджер плохо справляется со своими обязанностями.	В критических ситуациях менеджер, как правило, переходит к более жестким методам управления.	Критические ситуации не изменяют стиля его управления.
12. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.	Если что-то не знает, то не боится этого	Он не может действовать сам, а ждет «подталкиваний» со

	показать, обращается за помощью к другим.	стороны, указаний сверху.
13. Пожалуй, он не очень требовательный человек.	Он требователен, но одновременно и справедлив.	О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим, придирчивым.
14. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит персонал.	Всегда строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом.	Контролирует работу от случая к случаю.
15. Менеджер умеет поддерживать дисциплину и порядок.	Часто делает подчиненным замечания, наказывает их.	Не может влиять на состояние дисциплины.
16. В присутствии менеджера персонал все время находится в напряжении.	С руководителем работать интересно.	Подчиненные предоставлены сами себе.

### Ключ

№	а	б	в	№	а	б	в
1	А	Д	Л	9	А	Д	Л
2	А	Д	Л	10	Д	Л	А
3	Д	Л	А	11	Л	А	Д
4	А	Л	Д	12	А	Д	Л
5	Л	А	Д	13	Л	Д	А
6	Д	А	Л	14	Д	А	Л
7	Л	Д	А	15	Д	А	Л
8	Д	Л	А	16	А	Д	Л

### Обработка и интерпретация результатов теста

Проводится на основе сопоставления данных в бланке ответов с ключом. По доминированию совпадающих ответов, соответствующих тому или иному стилю руководства, делается заключение о наличии ведущего или смешанного стиля руководства.

**Авторитарный** (директивный) стиль (А). Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными. Нежелание признавать свои ошибки. Пренебрежение к инициативе и творческой активности подчиненных. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

**Либеральный** стиль (пассивное невмешательство) – Л. Снисходительность к подчиненным. Отсутствие требовательности и строгой

дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

**Демократический** (коллегиальный) стиль (Д). Требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Стремления делегировать полномочия и разделять ответственность, демократичность в принятии решений.

### 3.3 Диагностика стилей руководства (А. Л. Журавлев)

**Назначение.** Методика направлена на оценку преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального.

**Инструкция.** Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя и к каждой характеристике - по 5 вариантов ее проявления. Выберите, пожалуйста, один или несколько вариантов, которые вам подходят, и отметьте их. Просим быть искренним. Можно протестировать не себя, а другого руководителя, тогда выбирайте варианты, подходящие ему, характерные для его поведения.

#### Опросник

##### **1. Распределение полномочий между руководителями и подчиненными:**

- а) централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему;
- б) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;
- в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;
- г) ожидает указаний сверху или даже требует их;
- д) централизует руководство только в трудных ситуациях.

##### **2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях:**

- а) в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;
- б) критические ситуации не изменяют его способов руководства;
- в) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;
- г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;
- д) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

##### **3. Контакты руководителя с подчиненными:**

- а) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;
- б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть;
- в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии;

г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;

д) общается в основном с активом коллектива.

#### **4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:**

а) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;

б) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;

в) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше;

г) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;

д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.

#### **5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:**

а) сам обращается за советом к подчиненным;

б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали и тем более возражали;

в) подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю;

г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;

д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю.

#### **6. Контроль деятельности подчиненных:**

а) контролирует работу от случая к случаю;

б) всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом;

в) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;

г) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;

д) нередко вмешивается в работу исполнителей.

#### **7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:**

а) его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу;

б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;

в) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;

г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;

д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

#### **8. Характер приказов руководителя:**

а) приказывает так, что хочется выполнять;

б) приказывать руководитель не умеет;

в) просьба руководителя не отличается от приказа;

г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;

д) его приказы вызывают у подчиненных недовольство.

**9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных:**

- а) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;
- б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;
- в) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это;
- г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;
- д) не реагирует на критику.

**10. Поведение руководителя при недостатке знаний:**

- а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;
- б) если чего-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;
- в) можно сказать, что руководитель не стремится восполнить недостающие знания;
- г) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;
- д) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.

**11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:**

- а) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;
- б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;
- в) всю ответственность возлагает только на себя;
- г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей, старается свою ответственность переложить на них;
- д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

**12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:**

- а) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;
- б) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;
- в) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);
- г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;
- д) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов

**13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителя в отсутствие руководителя:**

- а) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;
- б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
- в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
- г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом скучают;

д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а затем быстро забывается.

**14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:**

- а) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;
- б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
- в) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
- г) часто делает подчиненным замечания и выговоры;
- д) его замечания всегда справедливы.

**15. Характер обращения руководителя с подчиненными:**

- а) всегда обращается к подчиненным вежливо и доброжелательно;
- б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже груб;
- в) в обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие;
- г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
- д) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.

**16. Участие членов коллектива в управлении:**

- а) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;
- б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;
- в) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;
- г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.

**17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:**

- а) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;
- б) не может влиять на дисциплину;
- в) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;
- г) дисциплина выглядит хорошей, так как подчиненные боятся руководителя;
- д) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.

**18. Характер общения руководителя с исполнителями:**

- а) общается с подчиненными только по деловым вопросам;
- б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;
- в) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;
- г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;
- д) нередко руководителя трудно понять в общении с ними.

**19. Характер принятия решений по руководству коллективно:**

- а) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;
- б) редко берется за выполнение сложного дела, скорее уходит от этого;
- в) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы;
- г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее

предусмотреть их решения;

д) берется за решение в основном мелких вопросов.

**20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:**

а) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;

б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;

в) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;

г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;

д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.

**21. Предоставление самостоятельности подчиненным:**

а) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;

б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;

в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;

г) исполнители предоставлены самим себе;

д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.

**22. Отношение руководителя к советам других:**

а) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками;

б) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;

в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;

г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;

д) советуется только с вышестоящими руководителями.

**23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:**

а) инициатива подчиненных руководителем не принимается;

б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);

в) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;

г) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;

д) инициативы не проявляют ни он сам, ни его подчиненные.

**24. Характер требовательности руководителя:**

а) его любимый лозунг: «Давай- давай!»;

б) он требователен, но одновременно и справедлив;

в) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым;

г) пожалуй, он не очень требовательный человек;

д) руководитель требователен к себе и к другим.

**25. Отношение руководителя к нововведениям:**

а) наверное, он консервативен, потому что боится нового;

б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;



- в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;
- г) у него лучше получается с нововведениями в непроизводственной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);
- д) нововведения проходят мимо руководителя.

**26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:**

- а) в своей работе широко опирается на общественные организации;
- б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;
- в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;
- г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;
- д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

**27. Отношение руководителя к самому себе:**

- а) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;
- б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;
- в) считает себя незаменимым в коллективе,
- г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;
- д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

**Обработка и интерпретация результатов**

**Ключ**

Подсчитайте сумму баллов по каждому из трех стилей руководства (Д - директивный, К - коллегиальный, П – попустительский) в соответствии с данной таблицей.

Цифра в таблице означает балл данного ответа, буква - стиль руководства.

Вариант	а	б	в	г	д
1	Д-3	П-2	К-3	П-3	К-2
2	Д-3	К-2	П-1	К-3	П-3
3	П-1	К-2	Д-2	К-1; П-2	К-2
4	Д-1	К-2	П-2	П-1	К-2
5	К-3	Д-2	П-2	П-2; К-1	К-2
6	П-3	Д-3	К-3	Д-3	Д-2;
7	Д-1	К-1	П-2	П-1; К-1	К-1
8	К-3	П-3	Д-2	П-2	Д-3
9	К-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2	П-2
10	Д-2	К-2	П-1	Д-2; К-2	К-1; К-2
11	П-2	К-2	Д-2	Д-1; П-2	Д-2; П-1
12	К-1	Д-1	П-1	Д-2;	Д-3
13	Д-2	К-2	П-2	К-1	Д-1; П-2
14	П-3	Д-3	К-3	Д-2;	К-3
15	К-2	Д-2	П-2	Д-2;	Д-2; П-2
16	К-2	Д-1; П-1	Д-1; П-2	П-3	-

17	Д-2	П-2	К-2	Д-2;	П-3
18	Д-3	К-3	П-2; К-1	П-2; Д-1	П-1
19	Д-3	П-2	К-3	П-3	П-3
20	Д-1	К-1	П-1	К-2	Д-2
21	К-2	Д-2	Д-2	П-2	Д-2
22	К-2	Д-1; К-2	Д-2; К-1	К-2	Д-2
23	Д-2	П-2	К-2	П-2	П-3
24	Д-3	К-3	Д-2	П-3	К-2
25	П-1	К-1	Д-2	К-2	П-2
26	К-2	К-3	П-3	Д-3	К-3
27	П-1	К-2	Д-1	К-2	Д-3
Д=К=П					

Сумму баллов по каждому стилю руководства приведите к цифре, удобной для дальнейшего анализа: разделите на 10 и округлите до целого значения.

Результат выражается тремя цифрами, каждая из которых варьируется до 10 баллов.

Во-первых, определите доминирующий стиль руководства. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница в 3 и более баллов. Возможные соотношения трех крайних типов в стиле руководства:

- 1) Д-1-1 директивный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т. д.);
- 2) 1-К-1 коллегиальный стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4);
- 3) 1-1-Л либеральный стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т. д.).

Если приблизительно одинаковая выраженность двух стилей доминирует над третьим, то стиль руководства смешанный:

- 4) Д-К-1: директивно-коллегиальный (например, 7-8-4, 6-7-3 и т. д.);
- 5) 1-К-Л: коллегиально-либеральный (например, 4-7-9, 4-7-7, 3-6-7 и т. д.);
- 6) Д-1-Л: директивно-либеральный (например, 8-1-6, 8-3-8, 7-2-9);
- 7) Д-К-Л: смешанный (например, 2-3-3, 3-3-3, 5-6-6, 10-8-8).

При этом результаты смешанного типа соответствуют разным характеристикам руководства:

- а) одинаково низкая выраженность стилей (2-3-3, 3-3-3 и т. д.) характерна для неопытных руководителей;
- б) одинаково средняя выраженность стилей (5-6-6, 6-6-4 и т. д.) характеризует оперативно меняющегося руководителя;
- в) одинаково высокая выраженность стилей (10-8-8, 9-9-8 и т. д.) характеризует противоречивый, непредсказуемый тип.

Любое сочетание стилей приемлемо, если директивный имеет значение от 5 до 7 баллов (лучше 6-10-5 или 5-9-4, чем 3-9-4 или 3-8-3).

Исследования показали следующее соответствие профессионально важных качеств и стиля руководства:

Стиль руководства	Профессиональные характеристики	Профессиональная компетентность	Организаторские качества	Воспитание	Морально-психологические качества коллектива (общение)
Директивный	(Д-1-1)	Низкая	Средние	Низкое	Низкое
Коллегиальный	(1-К-1)	Высокая	Высокие	Высокое	Высокое
Либеральный	(1-1-Л)	Низкая	Низкие	Низкое	Среднее
Директивно-коллегиальный	(Д-К-1)	Низкая	Средние	Среднее	Среднее
Директивно-либеральный	(Д-1-Л)	Низкая	Высокие	Среднее	Среднее
Коллегиально-либеральный	(1-К-Л)	Низкая	Низкие	Высокое	Высокое
Смешанный	(Д-К-Л)	Средняя	Высокие	Высокое	Высокое

### 3.4 Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде

**Инструкция.** В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

#### 1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

- А. Я быстро нахожу новые возможности.
- Б. Я хорошо могу работать со множеством людей.
- В. У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.
- Г. У меня получается помогать другим людям выдвигать идеи.
- Д. Я способен очень эффективно работать, мне нравится интенсивная работа.
- Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим

результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

З. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

**2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это то, что:**

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появляются новые идеи.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

**3. Когда я включен в работу с другими:**

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

З. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

**4. В групповой работе для меня характерно, что:**

А. Я очень заинтересован в том, чтобы хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнять работу, как только ее план нужно приводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

З. Хотя меня интересуют все точки зрения, я не колеблясь могу принять

собственное решение, если это необходимо.

**5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:**

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

3. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

**6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:**

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я попытаюсь найти людей, между которыми смогу разделить на части это задание и таким образом уменьшить объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если вижу, что группа не справляется.

3. Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности для продвижения к цели.

**7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:**

А. Я всегда высказываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу.

3. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

### Таблица ответов испытуемого

Вопрос	Б	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

### Обработка и интерпретация результатов

Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже образцом-ключом, вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов испытуемого.

Найдите сумму баллов по каждому из I- VIII столбцов. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще играете в группе (см. рисунок).

Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль - председатель, II роль - формирователь, III роль - генератор идей, IV роль - оценщик идей, V роль - организатор работы, VI роль - организатор группы, VII роль - «следователь ресурсов», VIII роль - завершитель.

### Образец — ключ для обработки и интерпретации ответов испытуемого

Роли	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Вопросы								
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В

### Характеристика ролей в управленческой команде

II - формирователь	Управленческая команда	I - председатель
IV - оценщик идей		III- генератор идей
VI - организатор группы		V- организатор работ
VIII- завершитель		VII- исследователь ресурсов

**I - председатель.** Функции: впитывает всевозможные мнения и принимает решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный.

Тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

**II - формирователь.** Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый.

Тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, целой группе. I и II - два противоположных подхода к общему управлению группой.

**III - генератор идей.** Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативность.

Тип; нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи,

**IV-оценщик идей (критик).** Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности.

Тип: рассудительный, волевой склад личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

**V - организатор работы.** Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения. Свойства: организатор, волевой, решительный.

Тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях, идеях группы.

**VI - организатор группы.** Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; Свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность;

Тип: эмпативный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

**VII - исследователь ресурсов.** Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный.

Тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

**VIII - завершитель.** Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность.

Тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Чтобы управленческая команда была эффективной, нужно, чтобы все эти роли были представлены в группе, чтобы члены группы взаимно дополняли друг друга. (Иногда один член группы может играть две и больше ролей.)

### 3.5 Определение административного стиля управления (адаптированный вариант Е. Е. Туник)

**Назначение.** Данная методика предназначена для определения семи стилей административного управления. Ее отличительной особенностью является то, что заключение о ведущем стиле основано на суждениях, характеризующих следующие административные сферы.

- Как я управляю (руковожу) и контролирую.
- Мое отношение к руководствам и правилам.
- Моя реакция в кризисной ситуации.
- Мое отношение к планированию.

**Инструкция.** Опросник состоит из четырех разделов, обозначенных цифрами от 1 до 4. В каждом имеется семь утверждений, обозначенных буквами от А до Ж.

В ходе работы необходимо проранжировать свои ответы в буквенной форме таким образом, чтобы первое место в верхней строчке заняло такое утверждение, которое в большей мере присуще вам, а седьмое место (в нижней строчке) - то утверждение, которое вам фактически не свойственно. После этого рядом с буквенными ответами необходимо цифрами проставить их порядковые места с 1-го по 7-е.

Ответы для раздела 1 помещайте в первом столбце листа ответов, для раздела 2 - во втором столбце и т. д.

#### Бланк ответов и примерная форма его заполнения

Разделы							
1		2		3		4	
Управление.	№	Правила.	№	Кризисная	№	Планирование	№
Контроль		Инструкции		ситуация			
Е	1						
В	2						
Ж	3						
А	4						
Г	5						
Д	6						
Б	7						

#### Опросник

**1. В повседневной жизни моего учреждения я главным образом:**

А - полагаюсь на собственные способности, знания и опыт. Я, в конце концов, тот, кто считается ответственным.

Б - поддерживаю те решения и методы, которые являются результатом взаимодействия членов коллектива с авторитетными администраторами.



В - если возникают проблемы или надо решать серьезные задачи, направляю их вышестоящим администраторам для принятия решения и дальнейшего действия.

Г - позволяю членам коллектива, имеющим непосредственное отношение к данному вопросу, принять решения в сложившейся ситуации (на самом деле лучший путь - позволить профессионалу быть самостоятельным и ответственным за свои решения).

Д - организую группу (комитет) для помощи в управлении учреждением (таким образом мы создаем атмосферу сотрудничества).

Е - внимательно слушаю мнения сотрудников, анализирую их и затем принимаю управленческие решения, решаю, как надо поступить.

Ж - вовлекаю персонал в дискуссию, организую специальные рабочие группы для изучения проблемы. Я часто принимаю коллективные рекомендации и предложения.

## **2. Работа с инструкциями, контрактами, правилами заключается в том, чтобы:**

А - распределить все письменные инструкции и методики между членами коллектива и проследить, чтобы сотрудники и специально созданный комитет использовали их для надлежащей деятельности и внесли нужные изменения.

Б - организовать комитеты, если это необходимо, для того чтобы изучить предлагаемые правила, внести (или рекомендовать) соответствующие изменения, которые я часто учитываю и принимаю.

В - убрать их в папку и позволить работникам действовать согласно их профессиональным умениям.

Г - полагаться на них, как на гибкие и полезные инструменты в решении школьных проблем,

Д - использовать в своих целях для установления гармоничных отношений между персоналом и администрацией.

Е - часто обращаться к правилам и инструкциям, так как они являются ценным источником информации во многих ситуациях. Руководствуясь правилами, можно предотвратить большинство проблем.

Ж - использовать их при необходимости для поддержания позитивного и твердого стиля управления. Это особенно важно, когда какой-либо сотрудник не подчиняется общим правилам.

## **3. В кризисной ситуации или в случае необходимости я обычно склонен к тому, чтобы:**

А - командовать, взять ответственность на себя,

Б - самому разрешать возникшие проблемы, но свести к минимуму волнение некоторых сотрудников.

В - позволить сотрудникам справляться с ситуаций самостоятельно. Общие цели и задачи школы требуют моего внимания.

Г - играть по правилам, так как опытные люди составили их, основываясь на длительном применении законов на практике.

Д - поговорить (посоветоваться) с несколькими умными (опытными) людьми, прежде чем принять окончательное решение и начать действовать.

Е - провести заседание комитета, который я создал для разрешения данной ситуации.

Ж - собрать всех ответственных работников, способных решать данную проблему наилучшим образом, знакомых с ситуацией и способных порекомендовать что-либо для принятия наиболее удачного решения.

#### **4. Что касается вопросов успешного планирования, инноваций и творческого подхода, я думаю, что:**

А - профессионалы должны объединиться в специально созданные комитеты, которые могут взять на себя ответственность за планирование и соответствующие изменения.

Б - давно сложившиеся и надежные порядки и процедуры в системе образования обеспечивают необходимые методы планирования или модификации существующих программ.

В - небольшой рабочей группе необходимо поставить задачу по изучению предлагаемых изменений. Их рекомендации будут рассмотрены, но, конечно, не обязательно будут приняты к действию.

Г - руководитель должен выслушать любого сотрудника, у которого возникла идея (после того как выслушаешь коллег, легче решать действительно стоящие перед школой задачи).

Д - опытные сотрудники, связанные с результатом планирования, должны нести ответственность за изменения, внесенные в план и их реализацию.

Е - за планирование и коррекцию планов полностью отвечает руководитель школы.

Ж - персонал сам определяет цели и пути решения своих ежедневных задач.

Руководитель должен позволить сотрудникам использовать свой опыт и способности.

#### **Ключ к определению стилей административного управления**

Стиль управления								
№	Раздел	Демократический	Кооперативный	Ограниченное участие	Бюрократический	Невмешательский	Благожелательно-деспотичный	Авторитарный
1	Работа, управление и контроль	Б	Д	Ж	В	Г	Е	А

2	Инструкции, правила, постановления	Г	А	Б	Е	В	Д	Ж
3	Реакция в кризисной ситуации	Ж	Е	Д	Г	В	Б	А
4	Планирование	Д	А	В	Б	Ж	Г	Е
	Сумма							

### Обработка данных

Вы имеете заполненный лист ответов, в каждом его столбце должны стоять цифры от 1 до 7, причем каждая цифра должна встречаться только один раз.

Дальнейшую обработку можно проводить с помощью специального ключа. Затем можно перенести цифры из листа ответов в таблицу-ключ, Цифры из первого столбца листа ответов переносятся в первую строку ключа, но в другом порядке. В каждом разделе букве соответствует какая-то цифра. Для проверки: в каждой строке ключа должны стоять цифры от 1 до 7, ни одна цифра не должна повторяться.

Если в разделе 1 вы оценили утверждения В с помощью цифры 2, следует поставить цифру 2 рядом с буквой В в первой строчке таблицы. Все баллы раздела 2 помещаются во второй строчке таблицы рядом с соответствующей буквой и т. д.

Подведите итог каждой колонки, просуммировав полученные баллы. Самый низкий результат представляет ваш основной (главный) административный стиль. Следующий за ними низкий результат (второй от конца), вероятно, будет использован вами как вторичный или запасной стиль.

Очевидно, мало кто из нас всегда действует в одном стиле. Мы обычно демонстрируем основной стиль во многих случаях и ситуациях. Вторичный стиль - в других. Иногда стиль может зависеть от отдельных людей или групп людей, с которыми мы взаимодействуем, и от того, какой реакции требует данная ситуация или люди, с которыми имеешь дело.

Несмотря на это, ответы, которые вы дали, могут раскрыть какие-то глубины вашего административного стиля и дать некоторые ключи для будущего изменения или улучшения в сферах планирования, управления вашим учреждением с обычных и кризисных ситуациях.

Чтобы проанализировать ваши результаты, запишите итоги в таком порядке, чтобы самая низкая цифра была наверху, например:

Администратор А		Администратор Б	
Демократический		Властный, авторитарный	
Кооперативный		Бюрократический	
Ограниченное участие		Благожелательно-деспотичный	

Благожелательно-деспотичный		Ограниченное участие	
Властный, авторитарный		Демократический	
Невмешательский		Кооперативный	
Бюрократический		Невмешательский	

Самая нижняя цифра характеризует ваш ведущий административный стиль. Администратор А видит себя руководителем демократического стиля (наименьшая цифра - 8), следующая - низкая цифра - 9 для кооперативного стиля подтверждает его основной демократический подход к административному управлению.

Администратор Б верит в прямое и твердое руководство сверху (наименьшая цифра - 7 для авторитарного стиля) и, вероятно, полагается на правила и инструкции в управлении своей школой (следующая низкая цифра 2 для бюрократического стиля).

В дальнейшем используйте перечень административных стилей, чтобы составить ваш собственный профиль. Определите ваш основной, преобладающий административный стиль в каждой области с помощью ключей, приведенных, ниже. Затем целесообразно предложить нескольким вашим подчиненным (от 2 до 5 человек) ответить на задания опросника от вашего имени, для того чтобы оценить ваш стиль руководства. Если ваше мнение и мнение ваших сотрудников близки, вероятно, вы верно оценили свой основной стиль руководства, и осталось только решить, является ли он эффективным. Если ваше мнение и мнение ваших подчиненных значительно отличаются, важно обсудить с ними эти разногласия в открытой дискуссии.

## **Интерпретация**

### **Характеристики административных стилей**

**Демократический.** Высший уровень демократического административного управления отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплоченность между администратором или управленческой группой и членами коллектива. Педагоги и административная группа вместе работают над целями, планами, методиками, проблемами. Решения принимаются всеми членами коллектива и ответственность принимают на себя все члены группы. Иллюстрацией демократического стиля может являться рабочая группа из числа руководителей и персонала, которой дано право рекомендовать и внедрять бюджетные изменения.

**Кооперативный.** Часть полномочий по управлению передано коллективу. Участников процесса управления консультируют по вопросам, которые, по мнению администратора, им интересны. Комитет - это тот орган, который наиболее часто используется для функционирования кооперативного

стиля руководства. Обычно вопросы управления являются постоянными обязанностями членов комитета. Таким образом, сотрудники являются одновременно членами органов управления. Например, решение вопросов распределения заработной платы может принимать коллегиальный орган-комитет.

**Ограниченное участие.** Незначительная часть управленческих функций делегируется персоналу. Здесь подразумевается использование каких-либо предложений или идей, предлагаемых учителями. Специальным рабочим группам предлагается решить вопросы планирования и дать рекомендации. Это не значит, что все возможные предложения будут использованы руководством. Вариантом проявления этого стиля является создание исследовательских групп с целью элементарного обновления школьных принципов существования. Однако конечное решение никогда не поручается комитету, принимающему участие в рассмотрении какой-либо проблемы.

**Бюрократический.** При этом стиле управления почти нет места сотрудничеству, кооперации или даже ограниченному участию кого-либо. Обычно основным источником управления являются официальные документы, школьные справочники, правила учреждения или другие руководства к действию. Место в иерархической структуре - это главное, и власть непосредственно связана с занимаемым местом. Здесь превалирует традиция и стабильность, изменения редки и, конечно, никогда не устанавливаются снизу! Главное отличие этого административного стиля - озабоченность рангом и продвижением в соответствии с существующими правилами и законами.

**Невмешательский, хаотичный (отстраненный).** Данный стиль находится в стороне от любого другого административного стиля. Это хаотичный подход администратора, который, как страус, прячет голову в песок в затруднительных ситуациях. Он отворачивается от тех, кто поступает неверно, позволяя каждому члену коллектива вести себя так, как ему удобно, не заботясь об объективной оценке или последствиях. Он не способствует выработке коллективных решений и не может принять на себя ответственность в экстренном случае. Одной из особенностей этого стиля является то, что подчиненные (учителя) ничего не знают о способах контроля за дисциплиной, с которой связаны многие проблемы. Каждый учитель сам по себе решает проблемы или терпит неудачи в зависимости от своих возможностей решать те или иные вопросы.

**Благожелательный деспот.** Этот администратор обычно улыбается, кладет вам на плечи руки, когда слушает вас (или делает вид, что слушает), а затем поступает так, как сам считает нужным. Такое поведение либо является исполнением заранее выбранного плана, либо приводит к запланированным результатам. Этот руководитель действительно может заботиться о чувствах людей, с которыми имеет дело, внимательно слушать какие-либо факты от сотрудников. Однако принятие решения всегда принадлежит руководителю.

Одна из иллюстраций этого стиля проявляется в показных выражениях благожелательности, например: «Я слушаю вас», «Я понимаю, но...», «Мы, может быть, вскоре примем ваше предложение» или «Дайте мне еще немного времени об этом подумать». Не потребуется много времени для того, чтобы обнаружить, что это лишь отговорки, а потом услышать: «Вперед на полной скорости в моем направлении»,

**Властный, авторитарный.** Все, кто находится под властью этого человека, никогда не принимают участия в анализе ситуации, не говоря уже о ее решении. Он всегда находится в стороне, деловой на вид, указывающий всем сверху и не выносящий никаких отступлений от собственных планов. Для этого стиля характерна видимость делегирования полномочий, но это только видимость, поручения даются в категоричной форме и всегда ориентированы на достижение цели, которую имеет руководитель. Зачастую власть используется прямо, для того чтобы достичь целей, воплотить решения и получить их признание персоналом. Например, автократ будет вести хронологические записи негативного поведения персонала, чтобы спланировать увольнения или помешать повышению по службе, если учитель не будет послушен ему, «играть на его стороне». Его девиз: «Быть в форме или уйти». Он мало значения придает индивидуальным мотивациям. Он знает «что лучше» для учащихся, их родителей, персонала и будущего своего учреждения.

### 3.6 Определение когнитивно-деятельностного стиля (Л. Ребекка)

**Назначение.** Методика ориентирована на определение разнообразных когнитивных способов восприятия, мышления, общения и др. и известна как методика АОСО - аналитический обзор стиля обучения. На основе анализа своего поведения в пяти деятельностных разновидностях представляется возможность оценки предпочитаемого для вас когнитивно-деятельностного стиля.

**Инструкция.** В каждом из пяти пунктов предлагаемой программы обведите цифру, которая является ответом на поставленный вопрос. Заполните так все пункты программы. В заключение вы будете обладать самостоятельно вычисленным ключом к интерпретации результатов АОСО.

Общее время работы с текстами методики не должно превышать 30 мин. Не раздумывайте долго, от одного непосредственного ответа переходите к другому.

В каждом пункте обведите цифру, выражающую приемлемый для вас способ запоминания.

0 - никогда;

1 - иногда;

2 - очень часто;

3 - всегда.

## Опросные бланки

### Тип деятельности № 1.

#### Мои физические ощущения в процессе обучения и работы

№	Утверждения	Баллы			
		0	1	2	3
1	Я запоминаю материал лучше, когда записываю его.	0	1	2	3
2	Я делаю множество записей.	0	1	2	3
3	Я зрительно помню картины, слова, цифры.	0	1	2	3
4	В процессе обучения я предпочитаю видео и телевидение всем другим средствам масс-медиа.	0	1	2	3
5	Читая, я подчеркиваю для лучшего запоминания.	0	1	2	3
6	Я пользуюсь цветными карандашами, чтобы выделить необходимый материал для запоминания.	0	1	2	3
7	Мне необходимы разъяснения к упражнениям, которые я выполняю.	0	1	2	3
8	Посторонние шумы раздражают меня во время занятий.	0	1	2	3
9	Я должен смотреть на людей, чтобы понять, о чем они говорят.	0	1	2	3
10	Мне лучше работается в комнате с плакатами, иллюстрациями на стенах.	0	1	2	3
11	Я запоминаю лучше, если обсуждаю информацию вслух.	0	1	2	3
12	Я лучше усваиваю материал, слушая лекции и учебные кассеты, чем читая.	0	1	2	3
13	Мне необходимы устные наставления к упражнениям.	0	1	2	3
14	Восприятие на слух помогает мне думать.	0	1	2	3
15	Я люблю учиться и думать под музыку.	0	1	2	3
16	Я легко понимаю сказанное, даже если не вижу человека, который говорит.	0	1	2	3
17	Я обычно не запоминаю самих людей, но помню, о чем они говорили.	0	1	2	3
18	У меня хорошая память на однажды услышанный анекдот или шутку.	0	1	2	3
19	Я легко распознаю людей по голосам.	0	1	2	3
20	Включая телевизор, я больше слушаю, чем смотрю.	0	1	2	3
21	Я приступаю к упражнению, не обращая внимания на объяснения к нему.	0	1	2	3
22	Мне необходимы частые перерывы во время занятий или работы.	0	1	2	3
23	Я шевелю губами, когда читаю «про себя».	0	1	2	3
24	Я не люблю заниматься за партой и по возможности избегаю этого.	0	1	2	3
25	Я нервничаю, оставаясь долго без движения.	0	1	2	3
26	Я думаю лучше, если нахожусь в движении.	0	1	2	3

27	Движущиеся объекты способствуют моему запоминанию.	0	1	2	3
28	Мне нравится строить, моделировать.	0	1	2	3
29	Я люблю проявлять физическую активность.	0	1	2	3
30	Я с удовольствием коллекционирую открытки, моменты, марки и т. д.	0	1	2	3

### Тип деятельности № 2.

#### Мое общение

№	Утверждения	Баллы			
		0	1	2	3
1	Я предпочитаю работать и учиться в коллективе.	0	1	2	3
2	Я легко нахожу новых друзей.	0	1	2	3
3	Я люблю быть в обществе людей.	0	1	2	3
4	Я легко заговариваю с незнакомыми мне людьми.	0	1	2	3
5	Мне нравится быть в курсе новостей о других людях.	0	1	2	3
6	Я с удовольствием и допоздна бываю на вечеринках.	0	1	2	3
7	Общение с людьми заряжает меня энергией.	0	1	2	3
8	Я с легкостью запоминаю имена людей.	0	1	2	3
9	У меня много друзей и знакомых.	0	1	2	3
10	Я налаживаю свои личные связи повсюду, где бы я ни был.	0	1	2	3
11	Я предпочитаю работать и учиться в приватной обстановке.	0	1	2	3
12	Я довольно стеснительный.	0	1	2	3
13	Общению с людьми я предпочитаю спорт и хобби.	0	1	2	3
14	Большинство людей мало что знают обо мне.	0	1	2	3
15	Окружающие считают меня малообщительным человеком.	0	1	2	3
16	Я не разговорчив в обществе.	0	1	2	3
17	Скопление народа меня угнетает.	0	1	2	3
18	Общение с новыми людьми нервирует меня.	0	1	2	3
19	Я по возможности избегаю вечеринок.	0	1	2	3
20	Я с трудом запоминаю имена новых знакомых.	0	1	2	3

### Тип деятельности № 3.

#### Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями

№	Утверждения	Баллы			
		0	1	2	3
1	У меня живое воображение.	0	1	2	3
2	Я с легкостью предаюсь новым идеям.	0	1	2	3
3	Мне представляется сразу несколько способов решения вопроса.	0	1	2	3



4	Меня привлекает разнообразие возможностей и выбора.	0	1	2	3
5	Меня вдохновляют проекты будущего.	0	1	2	3
6	Тщательность, поступательное движение к цели утомляют меня.	0	1	2	3
7	Мне больше нравится решать проблему, чем объяснять ее.	0	1	2	3
8	Я считаю себя оригиналом.	0	1	2	3
9	Я изобретателен.	0	1	2	3
10	Я прекрасно чувствую себя при внезапном изменении рабочего или учебного плана.	0	1	2	3
11	Я горжусь своим практицизмом.	0	1	2	3
12	Я веду себя соответственно жизненным обстоятельствам.	0	1	2	3
13	Меня привлекают здравомыслящие люди.	0	1	2	3
14	Я предпочитаю быть реалистом.	0	1	2	3
15	Я предпочитаю поступательное развитие событий	0	1	2	3
16	Мне нравится работать и учиться по намеченному плану.	0	1	2	3
17	Я предпочитаю конкретные факты теоретическим спекуляциям.	0	1	2	3
18	Меня утомляют размышления над скрытым смыслом понятий.	0	1	2	3
19	Я избегаю широкого выбора возможных решений.	0	1	2	3
20	Мне представляются бесполезными размышления о будущем.	0	1	2	3

#### Тип деятельности № 4.

#### Мой подход к работе

№	Утверждения	Баллы			
		0	1	2	3
1	Я приступаю к работе немедленно.	0	1	2	3
2	Я - организованный человек.	0	1	2	3
3	Я составляю план работы.	0	1	2	3
4	Я сопоставляю свои действия с намеченным планом.	0	1	2	3
5	Меня нервирует беспорядок в окружающей обстановке во время работы.	0	1	2	3
6	Я приступаю к работе всегда заранее или вовремя.	0	1	2	3
7	Я точен во времени.	0	1	2	3
8	Заранее установленный срок окончания работы организует мой труд.	0	1	2	3
9	Мне нравится структурировать свой труд.	0	1	2	3
10	Я реализую свой план поэтапно.	0	1	2	3
11	Я спонтанный человек.	0	1	2	3

12	Я не признаю вмешательства в естественный ход развития событий, планирования их.	0	1	2	3
13	Я ощущаю дискомфорт в условиях чрезмерно структурированного труда.	0	1	2	3
14	Я всегда тяну с окончанием работы.	0	1	2	3
15	На моем рабочем столе всегда «творческий» беспорядок.	0	1	2	3
16	Мне думается, что заранее установленный срок окончания работы - искусственное и бесполезное ограничение.	0	1	2	3
17	Я - человек широких взглядов.	0	1	2	3
18	Я уверен, что удовольствие от процесса работы - важнейший компонент.	0	1	2	3
19	Меня расстраивают установленные расписание или режим работы.	0	1	2	3
20	Внезапно изменяя план, я прекрасно себя чувствую.	0	1	2	3

### Тип деятельности № 5.

#### Как я оперирую идеями

№	Утверждения	Баллы			
		0	1	2	3
1	Я предпочитаю простые ответы пространным объяснениям.	0	1	2	3
2	Меня удручает тщательное детализирование.	0	1	2	3
3	Я игнорирую детали, представляющиеся мне неуместными.	0	1	2	3
4	Мое видение объемно.	0	1	2	3
5	Я легко обобщаю информацию.	0	1	2	3
6	Я легко перефразирую других.	0	1	2	3
7	Я быстро схватываю суть мысли.	0	1	2	3
8	Я удовлетворяюсь общим представлением о главной идее без деталей.	0	1	2	3
9	Я легко собираю в целое (синтезирую) отдельные факты.	0	1	2	3
10	В моем конспекте содержатся только ключевые моменты лекции.	0	1	2	3
11	Я предпочитаю подробные ответы коротким.	0	1	2	3
12	Детализируя информацию, я с трудом ее обобщаю.	0	1	2	3
13	Я сосредоточен на частностях, особенностях фактов информации.	0	1	2	3
14	Мне нравится делить общую идею на составляющие части.	0	1	2	3
15	Я предпочитаю обнаружению общего поиск отличительных черт.	0	1	2	3
16	Я пользуюсь логикой в разрешении проблемы.	0	1	2	3

17	Мои конспекты подробны.	0	1	2	3
18	Меня раздражает одна только общая идея работы, без представленных в ней деталей.	0	1	2	3
19	Я всегда больше сосредоточен на особенностях предмета, чем на общем представлении о нем.	0	1	2	3
20	На пересказ или объяснение у меня всегда уходит много времени.	0	1	2	3

### **Обработка и интерпретация данных**

Пройдя программу по 5 типам, под каждым из них подведите итог.

#### **Тип деятельности 1. Мои физические чувства в процессе обучения и работы**

Сложите ваши отметки с 1-й по 10-ю позиции, запишите итог\_ (зрение).

Сложите ваши отметки с 11-й по 20-ю позиции, запишите итог\_ (слух).

Сложите ваши отметки с 21-й по 30-ю позиции, запишите итог\_ (кинестетика).

Обведите наибольший результат; если разница между двумя показателями составит не более 2 очков, обведите оба результата. Обведите все три показателя, если разница между ними составляет не более 2 очков. Полученный итог - показатель вашего наиболее работоспособного чувства.

#### **Тип деятельности 2. Мое общение**

Сложите ваши отметки с 1-й по 10-ю позиции, запишите итог\_ (экстраверт).

Сложите ваши отметки с 11-й по 20-ю позиции, запишите итог\_ (интроверт).

Обведите наибольший результат. Если разница между двумя показателями составит не более 2 очков, обведите оба результата. Итог - показатель вашего стиля общения.

#### **Тип деятельности 3. Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями**

Сложите ваши отметки с 1-й по 10-ю позиции, запишите итог\_ (интуитивные).

Сложите ваши отметки с 11-й по 20-ю позиции, запишите итог\_ (логические).

Обведите наибольший результат. Если разница между двумя показателями составит не более 2 очков, обведите оба результата. Итог - показатель ваших индивидуальных возможностей в процессе обучения и на работе.

#### **Тип деятельности 4. Мой подход к работе**

Сложите ваши отметки с 1-й по 10-ю позиции, запишите итог\_ (жестко регламентированный подход).

Сложите ваши отметки с 11-й по 20-ю позиции, запишите итог\_ (нерегламентированный).

Обведите наибольший результат. Если разница между двумя показателями составит не более 2 очков, обведите оба результата, Итог - показатель вашего индивидуального подхода к работе.

#### **Тип деятельности 5. Как я оперирую идеями**

Сложите ваши отметки с 1-й по 10-ю позиции, запишите итог\_ (синтез).

Сложите ваши отметки с 11-й по 20-ю позиции, запишите итог\_ (анализ).

Обведите наибольший результат. Если разница между двумя показателями составит не более 2 очков, обведите оба результата. Итог - показатель вашего индивидуального стиля мышления.

### **Интерпретация**

**Тип деятельности 1.** Мои физические чувства в процессе обучения и работы В познавательной деятельности (Пд). Если вы - человек с преимущественно зрительным восприятием действительности, вы привычно полагаетесь на свою зрительную память и лучше усваиваете учебный материал с помощью визуальных средств (видео, книги). Если вы человек с преимущественно слуховым восприятием, в процессе обучения вы стремитесь к разговорной и слуховой активности (дискуссии, лекции, пластинки). Если наиболее развитым у вас является кинестетическое чувство, можно предположить, что вы лучше учитесь в непосредственном контакте с предметами обучения (игры, моделирование, практические эксперименты).

В профессиональной сфере (Пс). Человек с преимущественно зрительным восприятием действительности, опираясь на свою зрительную память, предпочитает использовать на работе наглядные средства (графики, рисунки). Воспринимая действительность на слух, вы, напротив, предпочтете аудиоинформацию, включая совещания и указания. Опираясь на развитое кинестетическое чувство, вы предпочитаете быть непосредственным участником общего информационного процесса (работа за компьютером), строительства, моделирования.

В повседневной жизнедеятельности (ПЖд). Если два, а тем более все три рассматриваемых чувства у вас хорошо развиты, вы гибко варьируете ими на широком поле вашей разнообразной деятельности

### **Тип деятельности 2. Мое общение**

ПД. Если вы экстраверт, вам нравится учиться в окружении и во взаимодействии с другими людьми (игры, дискуссии, розыгрыши). Если вы интроверт, вы и в учебе стремитесь к независимости и личной свободе (самостоятельное чтение, обучение за компьютером) или берете себе в напарники хорошего знакомого.

ПС. Если вы экстраверт, вам нравится работать в окружении и во взаимодействии с другими людьми (работа командой, совещания). Если вы интроверт, вы предпочитаете работать независимо от коллектива (компьютеры, индивидуальные проекты) или берете в партнеры хорошего знакомого.

ПЖд. Если разница между показателями по экстра- и интровертированности небольшая, вы балансируете между ними, способны работать и в контакте, и независимо от окружающих.

### **Тип деятельности 3. Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями**

ПД. Если вы интуитивно мыслящий человек, вы ориентированы на будущее, легко распознаете основополагающие принципы предложенной темы, любите свободно размышлять, избегаете жестких правил и инструкций.

Если вы логически мыслящий субъект, вы, напротив, предпочитаете поступательный ход обучения с обязательным знанием того, что конкретно следует учить в каждый данный момент и на протяжении всего учебного процесса. В отличие от интуитивно мыслящих людей, ваше восприятие действительности всегда реально.

ПС. Если у вас хорошо развита интуиция, вам нравится разрабатывать

творческие планы на будущее, осваивать новые направления (моделирование, масштабные проекты) в вашей производственной деятельности. Если вы предпочитаете логический подход к рабочей проблеме, вы стремитесь к высокой степени организации труда, к разработке и контролю над всеми узловыми моментами производственного процесса (статистика, экономика).

ПЖД. Если разница между показателями незначительна, вы легко переключаетесь от интуитивного к логическому способу освоения действительности.

#### **Тип деятельности 4. Мой подход к работе**

ПД. Если вы предпочитаете жестко регламентированный режим работы, значит, вы сосредоточены на всем протяжении учебного процесса, планируете свой труд, от задания к заданию приближаясь к его завершению. Если вы, напротив, предпочитаете учиться без строгих ограничений режима, следовательно, вас вдохновляет сам процесс обучения - познание нового, интересного. Но вы расслаблены во время занятий и вас не очень заботят формальные правила или лимит времени.

ПС. Если показатель вашего стремления к регламентируемому труду очень высок, это означает, что вы структурируете производственный процесс, ориентированы на его результат, стремитесь добиться его или раньше, или в назначенный срок. Вы - серьезный работник, не хотите и не можете относиться к работе как к игре. Если, напротив, согласно вашему показателю, вы предпочитаете нерегламентированный труд, значит, вы избегаете жесткого подхода к рабочей проблеме, вы расслаблены, вам нравится сам процесс обработки информации, вы не стремитесь к структурированию рабочей темы. Вас не сильно заботят лимит времени или руководящие указания.

ПЖД. Если разница между показателями незначительна, вы балансируете между жестко регламентированным и нерегламентированным подходами, вы свободны в рамках заданной структуры учебного или производственного процесса и можете выйти из них без особого стресса.

#### **Тип деятельности 5. Как я оперирую идеями**

ПД. Если вы мыслите общими категориями, вы легко усваиваете главную идею, общий смысл и связь, даже если не знаете всех слов и понятий излагаемой темы. Если вы, напротив, аналитик, то вы сосредоточены на частностях, их противопоставлении и логическом анализе.

ПС. Мысля общими категориями, вы сосредоточены на ключевых моментах производственного процесса, вас не заботят его детали. Если вы

аналитик, то не представляете общей картины производства, логически анализируете все частности и детали.

ПЖД. Если показатели между аналитическим и синтетическим стилями мышления оказались приблизительно равными, вы, очевидно, легко оперируете общими категориями и логическим анализом частных.

### **3.7 Определение стиля межличностного взаимодействия (С. В. Максимов, Ю. А. Лобейко)**

**Назначение.** Данная методика предназначена не столько для определения общеизвестных стилей взаимодействия и руководства, сколько для определения уровня активности-пассивности в межличностном взаимодействии.

**Инструкция.** Внимательно прочтите каждое утверждение и оцените по пятибалльной системе частоту проявления того или иного действия в вашем обычном взаимодействии с другими людьми.

№	Действия	часто	редко
1	Указываю людям, что надо делать.	5 4 3	2 1
2	Выслушиваю мнение других людей.		
3	Даю возможность другим участвовать в принятии решения.		
4	Даю возможность другим действовать самостоятельно.		
5	Настойчиво объясняю, как надо что-либо делать.		
6	Обучаю людей тому, как надо работать.		
7	Советуюсь с другими.		
8	Не мешаю другим работать.		
9	Указываю, когда надо делать работу.		
10	Учитываю успехи других.		
11	Поддерживаю инициативу.		
12	Не вмешиваюсь в процесс определения целей деятельности другими.		
13	Показываю, как надо работать.		
14	Иногда даю возможность другим принимать участие в обдумывании проблемы.		
15	Внимательно выслушиваю собеседников.		
16	Если вмешиваюсь в дела других, то по-деловому.		
17	Мнение других не разделяю.		
18	Прилагаю усилия к тому, чтобы уладить разногласия.		
19	Стараюсь улаживать разногласия.		
20	Считаю, что каждый должен применять свой талант как может.		

### **Обработка и интерпретация результатов**

Действия 1, 5, 9, 13, 17 указывают на приверженность к директивному стилю.

Действия 3, 7, 11, 15, 19 свидетельствуют о выраженности коллегиального стиля.

Действия 4, 8, 12, 16, 20 являются индикаторами невмешательства в действия других людей.

Действия 2, 6, 10, 14, 18 дают основание судить о приверженности к деловому стилю.

В каждой группе максимально можно набрать 25 баллов.

20 и более баллов свидетельствуют о том, что опрашиваемый является приверженцем стиля 1, 2, 3 или 4. Если в какой-то группе набрано 12-14 баллов, значит опрашиваемый склонен иногда проявлять данный стиль взаимодействия.

Общий показатель (по всему опроснику) в 70-80 баллов указывает на устремленность к взаимодействию с людьми.

Показатель в 30 - 40 баллов характеризует пассивность личности в групповой деятельности. Желательно сопоставить самооценочные характеристики с оценками подчиненных и коллег. Именно на основе такого сравнения возможна сознательная коррекция своего индивидуального стиля деятельности.

### **3.8 Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки**

**Назначение.** Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Вторым ее отличием является то, что она позволяет выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства.

#### **Опросник**

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охлаждаю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, что я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих помощников.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, то отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.

10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.
11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызвать у людей раздражения.
12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.
14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.
16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать - ни хорошего, ни плохого.
17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.
18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.
20. Мне часто не хватает времени для эффективной работы.
21. На грубость подчиненного я стараюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.
22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
23. С подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.
24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.
25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.
26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступать против него.
27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, даже самое незначительное достижение.
28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.
29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
30. От возбуждения я часто теряю контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.
31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно повысилась бы.
32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.
33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.
34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.
35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.
36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которые всегда зависят от меня.



37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.
38. Самое трудное для меня - это вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.
39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.
41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.
42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.
43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.
44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.
45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.
46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.
47. Главное в руководстве - распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные - безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.
50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрять наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.
53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитав номера соответствующих утверждений и войдя в таблицу-ключ, можно определить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стиля управления.

**Таблица-ключ**

Стиль управления	Номера ответов-утверждений	Сумма ответов
Авторитарный	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60	
Либеральный	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59	
Демократический	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58	

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной:

минимальная (0-7),

средняя (8 – 13),

высокая (14 - 20).

Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления. Для более полной характеристики индивидуального стиля управления и его последующего совершенствования можно руководствоваться данными, представленными в таблице.

**Характеристика индивидуального стиля управления**

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
1	2
<b>АВТОРИТАРНЫЙ</b>	
0-7	Минимальная: проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых навыках менеджера, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных.
8-13	Средняя: отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам

	подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей.
14-20	Высокая: раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требованиях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерно резкую критику и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением.
<b>ЛИБЕРАЛЬНЫЙ</b>	
0-7	Минимальная: неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность.
8-13	Средняя: стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам.
14-20	Высокая: полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенная внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заигрывание, панибратство.
<b>ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ</b>	
0-7	Минимальная: слабое стремление быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытки направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторая неуверенность в своих распорядительных качествах.
8-13	Средняя: устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать убеждение и принуждение, прислушиваться к мнениям персонала.
14-20	Высокая: умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять

	самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу.
--	--

### 3.9 Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения

**Назначение.** Данная методика предназначена для того, чтобы определить, какой из четырех ориентационных стилей или их сочетания доминируют в профессионально-деятельностном общении.

**Инструкция.** Вам предложено 80 утверждений. Из каждой пары выберите одно - то, которое вы считаете наиболее соответствующим вашему поведению. Обратите внимание на то, что ни одна пара не должна быть пропущена. Тест построен таким образом, что ни одно из приведенных ниже утверждений не является ошибочным.

#### Опросник

1. Я люблю действовать.
2. Я работаю над решением проблем систематически.
3. Я считаю, что работа в командах более эффективна, чем индивидуальная работа.
4. Мне очень нравятся различные нововведения,
5. Я больше интересуюсь будущим, чем прошлым.
6. Я люблю работать с людьми.
7. Я люблю принимать участие в хорошо организованных встречах.
8. Для меня очень важными являются окончательные сроки.
9. Я против откладывания и проволочек.
10. Я считаю, что новые идеи должны быть проверены, прежде чем они будут применяться на практике.
11. Я очень люблю взаимодействовать с другими людьми. Это меня стимулирует и вдохновляет.
12. Я всегда стараюсь искать новые возможности.
13. Я сам люблю устанавливать цели, планы и т. п.
14. Если я что-либо начинаю, то доделываю это до конца.
15. Обычно я стараюсь понять эмоциональные реакции других.
16. Я создаю проблемы другим людям.
17. Я надеюсь получить реакцию других на свое поведение.
18. Я нахожу, что действия, основанные на принципе «шаг за шагом», являются очень эффективными.
19. Я думаю, что могу хорошо понимать поведение и мысли других.

20. Я люблю творческое решение проблем.
21. Я все время строю планы на будущее.
22. Я восприимчив к нуждам других.
23. Хорошее планирование- ключ к успеху.
24. Меня раздражает слишком подробный анализ.
25. Я остаюсь невозмутимым, если на меня оказывают давление.
26. Я очень ценю опыт.
27. Я прислушиваюсь к мнению других.
28. Говорят, что я быстро соображаю.
29. Сотрудничество является для меня ключевым словом.
30. Я использую логические методы для анализа альтернатив.
31. Я люблю, когда одновременно у меня идут разные проекты.
32. Я постоянно задаю себе вопросы.
33. Делая что-либо, я тем самым учусь.
34. Полагаю, что я руководствуюсь рассудком, а не эмоциями.
35. Я могу предсказать, как другие будут вести себя в той или иной ситуации.
36. Я не люблю вдаваться в детали.
37. Анализ всегда должен предшествовать действиям.
38. Я способен оценить климат в группе.
39. У меня есть склонность не заканчивать начатые дела.
40. Я считаю себя решительным человеком.
41. Я ищу такие дела, которые бросают мне вызов.
42. Я основываю свои действия на наблюдениях и фактах.
43. Я могу открыто выразить свои чувства.
44. Я люблю формулировать и определять контуры новых проектов.
45. Я очень люблю читать.
46. Я считаю себя человеком, способным интенсифицировать, организовать деятельность других.
47. Я не люблю заниматься одновременно несколькими вопросами.
48. Я люблю достигать поставленной цели.
49. Мне нравится узнавать что-либо о других людях,
50. Я люблю разнообразие.
51. Факты говорят сами за себя.
52. Я использую свое воображение, насколько это возможно.
53. Меня раздражает длительная, кропотливая работа.
54. Мой мозг никогда не перестает работать.
55. Важному решению предшествует подготовительная работа.
56. Я глубоко уверен в том, что люди нуждаются друг в друге, чтобы завершить работу.
57. Я обычно принимаю решение, особо не задумываясь.
58. Эмоции только создают проблемы.
59. Я люблю быть таким же, как другие.
60. Я не могу быстро прибавить пятнадцать к семнадцати.
61. Я применяю свои новые идеи к людям.

62. Я верю в научный подход.
63. Я люблю, когда дело сделано.
64. Хорошие отношения необходимы.
65. Я импульсивен.
66. Я нормально воспринимаю различия в людях.
67. Общение с другими людьми значимо само по себе.
68. Люблю, когда меня интеллектуально стимулируют.
69. Я люблю организовывать что-либо.
70. Я часто перескакиваю с одного дела на другое.
71. Общение и работа с другими являются творческим процессом.
72. Самоактуализация является крайне важной для меня.
73. Мне очень нравится играть идеями.
74. Я не люблю попусту терять время.
75. Я люблю делать то, что у меня получается.
76. Взаимодействуя с другими, я учусь.
77. Абстракции интересны для меня.
78. Мне нравятся детали.
79. Я люблю кратко подвести итоги, прежде чем прийти к какому-либо умозаключению.
80. Я достаточно уверен в себе.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Обведите те номера, на которые вы ответили положительно, и отметьте их в приведенной ниже таблице. Посчитайте количество баллов по каждому стилю (один положительный ответ равен 1 баллу). Тот стиль, по которому вы набрали наибольшее количество баллов (по одному стилю не может быть более 20 баллов), наиболее предпочтителен для вас. Если вы набрали одинаковое количество баллов по двум стилям, значит, они оба присущи вам.

### **Ключ**

Стиль 1.	8, 9, 13, 17, 24, 26, 31, 33, 40, 41, 48, 50, 53, 57, 63, 65, 70, 74, 79.
Стиль 2.	2, 7, 10, 14, 18, 23, 25, 30, 34, 37, 42, 47, 51, 55, 58, 62, 66, 69, 75, 78.
Стиль 3.	3, 6, 11, 15, 19, 22, 27, 29, 35, 38, 43, 46, 49, 56, 59, 64, 67, 71, 76, 80.
Стиль 4.	4, 5, 12, 16, 20, 21, 28, 32, 36, 39, 44, 45, 52, 54, 60, 61, 68, 72, 73, 77.

**Стиль 1.** Ориентация на действие. Характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений. Люди, владеющие этим стилем, прагматичны, прямолинейны, решительны, легко переключаются с одного вопроса на другой, часто взволнованы.

**Стиль 2.** Ориентация на процесс. Характерно обсуждение фактов, процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей. Человек, владеющий этим стилем, ориентирован на систематичность, последовательность, тщательность. Он честен, многословен и малоэмоционален.

**Стиль 3.** Ориентация на людей. Характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, «духа работы в команде», понимания, сотрудничества. Люди этого стиля эмоциональные, чувствительные, сопереживающие и психологически ориентированные.

**Стиль 4.** Ориентация на перспективу, будущее. Людям этого стиля присуще обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив. Они обладают хорошим воображением, полны идей, но мало реалистичны и порой их сложно понимать.

### 3.10 Оценка служебно-рационалистического стиля руководства

**Назначение.** Рационалистический (формально-бюрократический) стиль - один из типичных стилей руководства. Выраженный в большей или меньшей степени, он характеризует «рациональные» (по М. Веберу) организации. Данная методика может использоваться для выявления склонностей руководителя (уже состоявшегося или будущего) к определенному стилю руководства (типу служебного поведения), при выборе профессии и места работы, а также при оценке персонала.

**Инструкция.** Определите ваше отношение к каждому из приведенных ниже высказываний.

№	Утверждения	В основном согласен	В основном не согласен
1	Я ценю стабильность в своей работе.		
2	Мне нравится работать в тех организациях, дальнейшее развитие которых предсказуемо.		
3	Самой лучшей работой будет для меня та, при которой мое будущее не будет заранее определено.		
4	Хорошим местом работы для меня могло бы быть, например, правительство.		
5	Правила, регламентации, определенные процедуры - все это приводит меня в ужас.		
6	Мне было бы приятно работать на компанию, у которой было бы 85000 сотрудников, работающих по всему миру.		

7	Я считаю, что быть представителем свободной профессии (художником, писателем и т. п.) - очень рискованное дело, я бы за него не взялся.		
8	Перед тем как принять предложение о работе, мне необходимо узнать все детали.		
9	Я бы с большим удовольствием работал художником на дому, имел бы свободный график, нежели был бы клерком в одной из крупных корпораций.		
10	Служебное положение, по моему мнению, должно также учитываться при повышении заработной платы или продвижении на новую должность, как и результаты проделанной работы.		
11	Я бы очень гордился, если бы работал на самую крупную и успешно развивающуюся компанию в своей отрасли.		
12	Если бы мне предоставили выбор, я бы предпочел зарабатывать 50000 долларов, будучи вице-президентом в маленькой компании, нежели 60000 долларов в качестве специалиста в крупной.		
13	Для меня унинительно носить служебный значок с указанием моего номера в отделе кадров.		
14	Места для служебной парковки должны распределяться в соответствии со служебным положением.		
15	Если бухгалтер работает на большую компанию (как один из многих специалистов), то он (она) не может быть настоящим профессионалом в своем деле.		
16	Перед тем как принять предложение о работе, я бы хотел удостовериться, что в компании, где я буду работать, предусмотрены различные программы для улучшения положения сотрудников, их стабильного профессионально-должностного роста.		
17	Компания не сможет добиться успеха до тех пор, пока она не составит список определенных правил и процедур для своих сотрудников.		
18	Фиксированное число часов работы и четко определенные отпуска гораздо важнее для меня, чем получение ярко выраженного эмоционального удовольствия от этой работы.		
19	При уважительном отношении к людям должно		



	учитываться их служебное положение.		
20	Правила на то и существуют, чтобы их нарушать.		

### Обработка и интерпретация результатов

Используя ключ, подсчитайте количество баллов.

1 балл дается за каждый служебно-рационалистический ответ «в основном согласен» на вопросы: 1, 2,3,4, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19

и «в основном не согласен» на вопросы: 5, 6, 9, 13, 15, 17, 20.

Уровни служебно-рационалистического стиля:

15-20 - высокий;

8-14 - средний;

1-7 - низкий.

### 3.11 Оценка стилей принятия управленческих решений

**Инструкция.** Как вы знаете, управленческая деятельность сложна и многообразна. У каждого руководителя свои собственные приемы и методы эффективной работы. Единого рецепта нет. Сколько руководителей, столько и подходов к решению проблем. Для того чтобы больше узнать о специфике управленческой деятельности, о том, какими способами руководители добиваются поставленных целей, мы просим вас принять участие в нашем исследовании.

Нам очень важно узнать ваше мнение по ряду вопросов. Прочтите, пожалуйста, каждое из утверждений, которые приведены ниже, и решите, согласны вы с ним или нет, совпадает оно с вашей позицией или не совпадает. При ответах используйте шкалу от, -3 до +3 баллов.

3 балла вы присваиваете тем суждениям, с которыми вы полностью согласны;

2 балла - согласны;

1 балл - если вы считаете, что с этим суждением, пожалуй, можно согласиться;

0 - однозначно да или нет не скажешь, ни да, ни нет;

-1 балл - вряд ли с этим можно согласиться;

-2 балла - не согласен;

-3 балла - абсолютно не согласен.

Для того чтобы результаты исследования были максимально полными, очень важно узнать, что думаете и как поступаете именно вы, интересна не общепринятая, а ваша точка зрения. Поэтому при ответах опирайтесь на свой опыт работы, на свою практику и старайтесь отвечать быстро.

Заранее благодарим вас за участие. Если все понятно, то вы можете приступать к работе над опросником.

## Опросник

1. Руководители больше устают и чаще, чем их подчиненные, чувствуют себя вымотанными.
2. Со временем любая проблема разрешается сама собой.
3. Дело только выиграет, если подчиненных чаще хвалить и реже наказывать.
4. Гуманисту трудно стать хорошим руководителем.
5. За ошибки команды должен отвечать руководитель.
6. Цель действительно оправдывает средства.
7. Каждодневная рутина - та тяжелая ноша, от которой руководителю не избавиться при всем желании.
8. Если руководитель часто привлекает подчиненных к обсуждению проблем, то он плохо справляется со своими обязанностями.
9. То, что все вокруг быстро изменяется, делает работу руководителя еще более интересной.
10. Руководитель не имеет права на слабость.
11. В управленческой деятельности лучший способ обороны - наступление.
12. «Тише едешь, дальше будешь» - правило, которому руководитель должен неукоснительно следовать.
13. Когда руководитель отсутствует, подчиненные начинают хуже работать.
14. Руководитель остается руководителем всегда и везде.
15. Все, что требуется от подчиненных, - это исполнительность.
16. Молодому управленцу для успешной карьеры обязательно нужно вырабатывать командный голос.
17. Можно закрыть глаза на непрофессионализм подчиненного, если он очень хороший человек.
18. Для пользы дела нужна жесткая субординация между руководителем и подчиненными.
19. В идеале успешным можно считать того руководителя, который устраивает всех членов группы.
20. Решение стратегических, перспективных проблем гораздо важнее, чем решение текущих, каждодневных вопросов.
21. Почти каждая проблема должна выноситься на обсуждение коллектива.
22. Если подчиненные испытывают трепет перед руководителем, значит, они его уважают.
23. Учить плавать можно и не умея самому держаться на воде.
24. Риск в управлении недопустим.
25. Наказание - очень эффективный способ воспитания.
26. Налоги в нашей стране такие, что нет ничего зазорного в их частичной неуплате.
27. Большинство людей ленивы, поэтому их приходится заставлять работать.
28. В большинстве случаев руководитель должен оставаться вне критики.
29. Для руководителя важно сделать подчиненных своими друзьями.
30. Для успеха дела руководитель должен постоянно генерировать новые идеи.

31. Надо больше доверять рядовым членам коллектива, они сами знают, что и как нужно делать.
32. Успех приходит к тому, кто способен рисковать.
33. Исполнители обязательно должны участвовать в процессе выработки решения.
34. Руководителю совсем не обязательно быть во всем примером для своих подчиненных.
35. Лучше лишний раз даже без повода похвалить человека, чем наказать пусть и за провинность.
36. Чем больше свободы предоставляется подчиненным, тем лучше.
37. Залог успеха любого дела - в контроле за теми, кому это дело поручено.
38. В такое сложное время, как наше, от того, какое именно решение примет руководитель, не зависит практически ничего.
39. Ожидая распоряжений сверху, руководители среднего звена упускают свой шанс продвинуться по карьерной лестнице.
40. Было бы желание - и тогда горы можно свернуть.
41. Принципиально новое, необычное решение проблемы чаще всего предпочтительнее, чем старое, консервативное.
42. Жесткие меры в управлении недопустимы.
43. Безработица - это величайшее зло.
44. Обстоятельства сильнее нас.
45. Если руководителю и требуется совет, когда он принимает решение, то это прежде всего совет эксперта, совет независимого специалиста.
46. В управленческой деятельности инициатива действительно наказуема.
47. Чтобы бизнес хорошо развивался, нужна армейская дисциплина.
48. Руководитель может хорошо работать только в стабильном обществе со стабильной экономикой, когда все предсказуемо.
49. Обязательная характеристика хорошего руководителя - это требовательность к подчиненным.
50. Его величество случай - вот что определяет исход дела.
51. Это нормально, когда подчиненные считают своего руководителя жестким и даже жестоким.

### **Ключ для обработки результатов**

#### **Шкала «Властность»:**

Прямые пункты: 4, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 45, 47, 51.

Обратные пункты: 3, 29, 31, 33, 35, 36

#### **Шкала «Поведение в проблемной ситуации»:**

Прямые пункты: 5, 9, 30, 32, 37, 39, 40, 41, 49.

Обратные пункты; 2, 7, 12, 17, 19, 21, 24, 28, 38, 42, 43, 44, 46, 48, 50.

По каждой шкале подсчитывается суммарный балл. Процедура подсчета суммарного балла состоит в следующем, Ответам испытуемых на

прямые пункты опросника приписывается балл на основе следующего соотношения:

Ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
Балл	1	2	3	4	5	6	7

Ответам испытуемых на обратные пункты опросника приписываются баллы на основе соотношения:

Ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
Балл	7	6	5	4	3	2	1

Для оценки стилевой принадлежности того ли иного руководителя необходимо подсчитать средние значения признаков и стандартные отклонения.

Для шкалы «Властность»:  $M = 95,5$ ,  $a = 15,5$ .

Для шкалы «Поведение в проблемной ситуации»:  $M = 117,5$ ,  $o = 13,4$ .

Дальнейшее уточнение стратегических особенностей руководителей осуществляется с помощью показателей в таблице.

### Числовые критерии для классификации руководителей на основе методики «Стиль принятия управленческих решений»

Стиль	Властность	Поведение в ситуации ПР
Попустительский	< 88 баллов $M-0,5a$	< 111 баллов $M-0,5o$
Маргинальный	> 103 балла $M+0,5o$	< 111 баллов $M-0,5ст$
Реализаторский	< 88 баллов $M-0,5o$	> 124 балла $M+0,5o$
Авторитарный	> 103 балла $M+0,5o$	> 124 балла $M+0,5ст$
Ситуационный	От 88 до 103 баллов	От 111 до 124 баллов

### 3.12 Стиль работы руководителя с документацией (И. В. Липсиц)

**Назначение.** Методика основана на самооценке руководителем своего стиля работы с деловыми бумагами по 12 суждениям. Суждения в тесте объединены в четыре группы (по три суждения в каждой). Испытуемый должен прочесть каждое из предложенных на тестовом бланке суждений и оценить, насколько то, о чем сказано в суждении, верно по отношению к нему. Свой ответ он должен отметить в соответствующей колонке. Название стилей носит метафорический характер.

**Инструкция.** Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже суждений и оцените, насколько оно верно по отношению к вам и вашей работе. Оценки могут быть четырех видов:

- совершенно справедливо;
- пожалуй, справедливо;
- не совсем так;
- совершенно не так.

Этим ответам соответствуют четыре колонки, расположенные с правой стороны данного бланка. Свою оценку суждений отметьте знаком «V» в соответствующей колонке. Над оценкой долго не задумывайтесь. В тесте не может быть правильных или неправильных ответов. Обычно первый пришедший в голову ответ наиболее верный. Результаты теста помогут вам взглянуть на себя и свою работу со стороны.

Содержание суждений	Совершен но	Пожалуй, справедли	Не совсем так	Совершен но не так
<p style="text-align: center;">Группа 1</p> <p>Когда у меня полно неотложной работы, я часто откладываю новые бумаги в сторону. Когда я не слишком загружен прочими делами, я обрабатываю большую часть бумаг сам. Я сам разбираю корреспонденцию, потому что больше с ней никто не справится, а вид непрочитанных бумаг меня раздражает.</p>				
<p style="text-align: center;">Группа 2</p> <p>Мне приходится преодолевать внутреннее сопротивление, когда я поручаю подчиненному подготовить за себя важный документ. Большую часть документации по менее важным вопросам готовят мои подчиненные. Я обращаюсь за помощью к другим только тогда, когда возможность служебных неприятностей становится весьма реальной.</p>				
<p style="text-align: center;">Группа 3</p> <p>Меня раздражает, что приходится тратить время на бумажную рутину, и, когда я занят, бумаги отодвигаю в сторону. Я не считаю себя обязанным отвечать на каждую бумажку, адресованную мне. Я не считаю, что объем и характер служебной переписки отражает успешность моей работы и мое положение в нашей организации.</p>				
<p style="text-align: center;">Группа 4</p> <p>Когда я сталкиваюсь с кризисной ситуацией, мне не хватает времени, чтобы зафиксировать ее в документах. Лишь мысль о возможных неприятностях может заставить меня дописать служебный</p>				

доклад. Пока у меня есть более важные дела, я откладываю рутинную документацию в сторону.				
--	--	--	--	--

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитайте количество набранных вами баллов. Каждый ответ «совершенно справедливо» оценивается в 3 балла;  
«пожалуй, справедливо» - 2 балла;  
«не совсем так» - 1 балл;  
«совершенно не так» - 0 баллов.

Затем суммируйте количество баллов по четырем группам. Результаты исследования представьте в графической форме. Для этого по вертикали обозначьте баллы, а по горизонтали - стили работы с документацией: «суперисполнитель», «распасовщик», «антибюрократ», «волокитчик».

Стиль «суперисполнителя» (7 и более баллов по первой шкале). Склонность к личному выполнению любой бумажной работы. «Бумажный трудоголик» не разгибается до тех пор, пока внимательно не изучит всю входящую информацию: служебные записки, инструкции, приказы, отчеты. В этом контексте он считается незаменимым работником, так как отчетная пунктуальность ценится не меньше любой другой деятельности.

Стиль «распасовщика» (7 и более баллов по второй шкале). Характеризуется выраженной склонностью к делегированию полномочий. Увлекаясь делегированием, подобные руководители предаются обучению, инструктированию и контролю за деятельностью подчиненных. Руководитель-распасовщик всю бумажную работу перекладывает на плечи подчиненных, руководствуясь резолюциями типа: «Прошу разобраться» или «Необходимо решить». Руководители данного типа способны довольно быстро раскидать гору бумаг, до предела загрузив подчиненных, не задумываясь при этом о качестве выполнения своих поручений. Издержки такого стиля весьма очевидны.

Стиль «антибюкрата» проявляется в склонности игнорировать важность бумажной работы. Такие руководители часто похожи на борцов с бумажками, убежденных в том, что 99% поступающей к нему корреспонденции - мусорный хлам. Немалую часть корреспонденции он, едва взглянув, отправляет прямиком в корзину. Необходимый минимум информации «антибюрократ» собирает за счет личных контактов с другими руководителями.

Стиль «волокитчика» (3 и менее балла по четвертой шкале). Руководитель подобного типа испытывает отвращение к любой бумажной работе и, проводя минимум времени за столом, постоянно откладывает просмотр корреспонденции. Данный стиль проявляется в постоянном запаздывании с отчетностью, в замедленной реакции на важные документы. Руководитель-волокитчик предпочитает «тянуть отчетность» до последнего звонка и работать в условиях аврала и острого дефицита времени. В результате

не остается временного резерва на проверку рекомендаций и поиск более эффективных путей решения.

### **3.13 Экспертная оценка стиля организаторской деятельности (модифицированный вариант А. Н. Лутошкина символической оценки стиля или почерка организаторской деятельности в версии Н. П. Фетискина)**

**Назначение.** Определение стиля работы организаторов не с помощью стилевых гештальтных символов, как это было у А. Н. Лутошкина (1981), а на основе шкалированных критериев, значительно облегчающих выявление того или иного стиля. Данная методика может быть эффективно использована в различных молодежных объединениях.

**Инструкция.** В бланке ответов представлен целый ряд приемов и способов воздействия организаторов на возглавляемую группу. После ознакомления с ними оцените по 5-балльной системе выраженность каждого из признаков, включенных в бланк ответов, свойственных данному организатору в большинстве случаев управления членами своей группы.

**Значения шкалы:**

- 5 - этот способ применяется очень часто;
- 4- способ применяется в большинстве случаев;
- 3 - трудно определить его проявление;
- 2- применяется редко;
- 1 - не используется в организаторской практике.

#### **Бланк ответов**

<b>Используемые приемы и способы организатора</b>	<b>Оценка приемов и способов (баллы)</b>				
	5	4	3	2	1
<b>I-PC</b>					
1. Стремится единолично принимать решения. 2. Игнорирует мнение группы в ходе любой работы. 3. Оказывает сильное давление при выполнении заданий, поручений, не доверяя членам своей группы. 4. Главными формами воздействия на членов группы являются указания, требования, угрозы. 5. Не дает группе толком сосредоточиться на выполнении главной цели. Корректирующие указания сыплются как из рога изобилия.					
<b>ИТОГО:</b>					
<b>II -BB</b>					
1 . Запускает свое предложение по кругу.					

2. Советуется с помощниками и авторитетными участниками организуемого дела. 3. Принимаемые решения основаны на коллективном мнении. 4. Коллективно обсуждает итоги и оценивает вклад каждого участника в общее дело.					
ИТОГО:					
<b>III-СЧ</b>					
1 . Организатор при решении делового вопроса мечется от одного члена группы к другому, от одной группировки к другой. 2. Пытается примирить партнеров, не вступая с ними в контакт. 3. В затруднительных ситуациях прибегает к уговорам, увещаниям, приспособлениям или просто выкручивается из положения. 4. Любой ценой стремится приглушить конфликт и оставаться удобным для всех. 5. Только в его присутствии группа принимает рабочий вид, вынуждая снова от одной группы к другой.					
ИТОГО:					
<b>IV- ПП</b>					
1 . Живет по принципу «Все само собой уладится и придет в норму». 2. В сложных ситуациях отказывается от вмешательства. 3. Проявляет соглашательство с лидерами соперничающих группировок. 4. Не проявляет своего мнения или отношения к происходящему.					
ИТОГО:					

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитываются средние значения каждого из четырех стилей ОД: РС - «разящие стрелы», ВБ - «возвращающийся бумеранг», СЧ - «снующий челнок», ПП - «плывущий плот».

По показателям средних оценок можно судить по доминированию одного из стилей ОД или профильном их сочетании.

О степени выраженности того или иного стиля ОД можно судить по следующим усредненным значениям (в баллах):

- 1-5 баллов - очень низкий уровень;
- 6-8 баллов - низкий уровень;
- 9-15 - средний уровень;
- 16-19 - высокий уровень;
- 20 и более - очень высокий.



### 3.14 Экспертная диагностика стилей руководства

**Назначение.** Методика направлена на изучение трех классических стилей руководства: демократического (Д), авторитарного (А) и либерально-попустительского (Л). Их проявление определяется с помощью экспертной оценки деятельностного поведения реального или потенциального руководителя в 27 заданных ситуациях.

**Инструкция.** Просим вас оценить типичное поведение данного субъекта в 27 заданных ситуациях. В каждом случае вы должны выбрать один из трех вариантов поведения, свойственного данному лицу, и зафиксировать его в бланке ответов. Для этого рядом с номером вопроса проставьте ответ в буквенной форме. При наличии бланка с возможными вариантами ответов обведите кружочком соответствующий ответ.

#### Опросник

##### 1. Руководитель:

- а) централизует руководство, требует, чтобы обо всем сразу докладывали именно ему;
- б) пассивен, можно сказать, что «плывет по течению»;
- в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными.

##### 2. Руководитель:

- а) в критических ситуациях, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;
- б) сталкиваясь с трудностями, начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;
- в) в критических ситуациях плохо справляется с руководством коллективом.

##### 3. Руководитель:

- а) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о возможных трудностях;
- б) умеет общаться, но ограничивает общение с подчиненными, держится на расстоянии от них;
- в) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении.

##### 4. Руководитель:

- а) когда он отсутствует, члены группы работают хуже;
- б) если даже временно покидает коллектив, то люди не снижают продуктивности;
- в) такой, что члены коллектива работают при нем не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше.

##### 5. Руководитель:

- а) на критику обычно не обижается, прислушивается к ней;
- б) критику выслушивает, обещает принять меры, но ничего не делает;

в) не любит, когда его критикуют, и не скрывает этого.

**6.Руководитель:**

а) сам обращается за советом к подчиненным;

б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали;

в) такой, что подчиненные не только советуют, но и дают ему указания.

**7.Руководитель:**

а) контролирует работу от случая к случаю;

б) всегда очень

строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом;

в) контролируя работу, всегда заметит положительные результаты, похвалит тех, кто этого заслуживает.

**8.Руководитель:**

а) интересуется только выполнением намеченного плана, и ему безразлично, как при этом люди относятся друг к другу;

б) решая повседневные задачи, старается создать и поддержать доверительные отношения между людьми в коллективе;

в) в эффективной работе особенно не заинтересован, подходит к работе формально.

**9.Руководитель:**

а) приказывает так, что хочется выполнить задание;

б) приказывать не умеет, его приказы не имеют требуемой силы;

в) обращается с просьбой, а получается приказ.

**10.Руководитель:**

а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;

б) если что-либо не знает, то не боится показать это и обращается за помощью к другим членам коллектива;

в) если не знает, как решить вопрос, чаще всего все пускает на самотек.

**11.Руководитель:**

а) такой, что складывается впечатление, будто он боится много брать на себя;

б) ответственность распределяет между собой и членами коллектива;

в) концентрирует ответственность в своих руках.

**12.Руководитель:**

а) хочет, чтобы его помощники были яркими и интересными людьми;

б) добивается, чтобы помощники подчинялись ему во всем безотказно;

в) такой, что ему все равно, кто у него помощник.

**13.Руководитель:**

а) такой, что все довольны, когда он отсутствует, чувствуют некоторое облегчение;

б) такой, что с ним работать интересно, все с радостью ждут его возвращения;

в) такой, что отсутствие его не замечается, члены коллектива к нему почти безразличны.

**14.Руководитель:**

- а) такой, что для выполнения работы ему нередко приходится уговаривать членов коллектива;
- б) никогда не просит, всегда настаивает, приказывает, распоряжается;
- в) часто обращается к подчиненным с поручением, советом, просьбой.

**15.Руководитель:**

- а) всегда доброжелателен к подчиненным;
- б) по отношению к подчиненным может быть нетактичным и грубым;
- в) характер обращения с подчиненными бывает разным, часто меняется.

**16.Руководитель:**

- а) привлекает к управлению рядовых членов коллектива;
- б) нередко перекладывает свои функции на других;
- в) создает обстановку, когда управленческие функции фактически принимают на себя другие члены коллектива.

**17.Руководитель:**

- а) не влияет на дисциплину, она определяется другими;
- б) умеет поддерживать дисциплину и порядок;
- в) такой, что дисциплина всегда неплохая, так как все его боятся.

**18.Руководитель:**

- а) общается только по сугубо деловым вопросам;
- б) разговаривая с подчиненными о делах, спросит и о личном;
- в) такой, что нередко трудно понять, чего он хочет.

**19.Руководитель:**

- а) единолично принимает решения или отменяет их;
- б) старается уйти от выполнения сложного и хлопотливого дела;
- в) старается решать дела с подчиненными, единолично принимает решения лишь в срочных случаях.

**20.Руководитель:**

- а) руководит так, что в его коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;
- б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;
- в) способствовал текучести кадров в коллективе, люди уходят и не жалеют об этом.

**21.Руководитель:**

- а) способствует тому, чтобы подчиненные самостоятельно принимали решения;
- б) иногда навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;
- в) создал такую обстановку, что исполнители предоставлены сами себе.

**22.Руководитель:**

- а) всегда советуется со всеми, особенно с опытными работниками;
- б) советуется только с вышестоящими руководителями;
- в) советуется с коллективом изредка.

**23.Руководитель:**

- а) инициативу подчиненных не поощряет;
- б) инициативу подчиненных поддерживает;

в) обычно ждет подталкивания со стороны.

**24.Руководитель:**

а) использует любимый лозунг «Давай-давай!»;

б) требователен, но справедлив;

в) пожалуй, весьма не требовательный человек.

**25.Руководитель:**

а) предпочитает следовать уже отработанным нормам, требованиям;

б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;

в) нововведения чаще всего пропускает мимо себя.

**26.Руководитель:**

а) в своей работе широко опирается на общественные организации;

б) создал обстановку, когда некоторые важные дела общественной жизни коллектива чаще всего решаются без него;

в) не очень считается с общественными организациями.

**27.Руководитель:**

а) таков, что ему безразлично, что о нем думают подчиненные;

б) никогда не проявляет своего превосходства над членами коллектива;

в) считает себя незаменимым в коллективе.

## Обработка и интерпретация результатов

### Ключ

Группа утверждений	Утверждение			Группа утверждений	Утверждение		
	а	б	в		а	б	в
1	А	Л	Д	15	Д	А	Л
2	А	Д	Л	16	Д	А	Л
3	Д	А	Л	17	Л	Д	А
4	А	Д	Л	18	А	Д	Л
5	Д	Л	А	19	А	Л	Д
6	Д	А	Л	20	А	Д	Л
7	Л	А	Д	21	Д	А	Л
8	А	Д	Л	22	Д	Л	А
9	Д	Л	А	23	А	А	Л
10	А	Д	Л	24	А	Д	Л
11	Д	Л	А	25	А	Д	Л
12	Д	А	Л	26	Д	Д	А
13	А	Д	Л	27	Л	Д	А
14	Л	А	Д				

Диагностика стиля производится на основе преобладания числа совпадений с ключом.

## Раздел 4. Диагностика эффективности деятельности руководителя.

### 4.1 Уровень эффективности системы управления школой (Г.М.Тюлю, Э.В.Литвиненко)

(по материалам диссертации кандидата педагогических наук Е.Н. Шафоростовой «Управление процессом развития профессионализма учителя в условиях инновационной школы»)

Параметры эффективности	Показатели эффективности	Содержание оценочных показателей
I. Целевая эффективность	1.Потенциальные возможности школы в достижении поставленных целей. 2.Прогрессивность школы – способность к развитию	<b>Кц<sub>1</sub></b> –оценка кадров (обеспеченность кадрами, уровень квалификации, уровень педмастерства); <b>Кц<sub>2</sub></b> –оценка материально-технической и финансовой базы школы; <b>Кц<sub>3</sub></b> –оценка санитарно-гигиенического состояния в школе; <b>Кц<sub>4</sub></b> –оценка удовлетворения школой изменяющихся образовательных потребностей населения; <b>Кц<sub>5</sub></b> –оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива; <b>Кц<sub>6</sub></b> –оценка обоснованности стратегии развития школы; <b>Кц<sub>7</sub></b> –оценка уровня развития школьного коллектива

<b>Кц<sub>1</sub> – Кц<sub>7</sub></b> принимают значения от 0 до 1 и оцениваются экспертами		
II. Ресурсная эффективность	3.Реализация педагогами своих профессиональных интересов и возможностей.	<b>Кр<sub>1</sub></b> –оценка развития творческой активности педагогов; <b>Кр<sub>2</sub></b> –оценка инноваций и нововведений; <b>Кр<sub>3</sub></b> –оценка результатов педагогической деятельности и их изменения.
<b>Кр<sub>1</sub> – Кр<sub>3</sub></b> –оценивается методами экспертного опроса, анкетирования, срезов результатов обучения, воспитания и развития. Принимают значения от 0 до 1.		
	4.Рациональная организация труда в школе	<b>Кр<sub>4</sub></b> –оценка рациональности расписания работы школы (по опросу):

$$Kp_4 = \frac{K_n + K_y + K_э}{3}; \text{ где } K_n = \frac{N_n}{\sum N};$$

$N_n$ -общее число учителей, считающих расписание рациональным;  $\sum N$ -общее число учителей.

$$K_y = \frac{Y_g}{\sum y}; Y_g \text{ -число учеников,}$$

считающих расписание рациональным;  $\sum y$ -общее число учеников.

$K_э$  определяется экспертом исходя из оценки расписания с позиций психогигиены обучающихся, отсутствием у них учебной перегрузки, учета интересов учителей и возможностей их профессионального роста (принимает значения от 0 до 1)

**$Kp_5$** -оценка удовлетворенности обучающихся, учителей организацией их труда (по опросу):

$$Kp_5 = \frac{K_n + K_y}{2}, \text{ где } K_n = \frac{N_n}{\sum N}, N_n \text{ -}$$

число учителей, считающих организацию (условия) их труда рациональной;  $\sum N$ -общее число учителей.

$$K_y = \frac{Y_y}{\sum Y}, Y_y \text{ -число учеников,}$$

оценивающих организацию учебного процесса и досуга как рациональную;  $\sum Y$ -общее число учеников.

**$Kp_6$** -оценка эффективности использования времени педагогов:

$$Kp_6 = \frac{T_{\text{полезн}}}{\sum T}, \text{ где}$$

		$T_{\text{полезн.}} = T_{\text{уроки}} + T_{\text{подгот. к уроку}} + T_{\text{консульт}} + \Delta T,$ $\Delta T$ -время, полезно затраченное на педагогическую деятельность; $\sum T$ - общее время.
	<p>5. Рациональное использование школьного оборудования, средств, кадров</p>	<p><b>Кр<sub>7</sub></b> – оценка использования педагогов в соответствии с их профессиональным профилем и образованием:</p> $Kp_7 = \frac{N_n}{\sum N},$ <p>где <math>N_n</math>-число учителей, преподающих дисциплину, по которой получена вузовская квалификация; <math>\sum N</math> - общее число учителей.</p> <p><b>Кр<sub>8</sub></b>-оценка рациональности учебной нагрузки педагогов:</p> $Kp_8 = \frac{N_{24}}{\sum N},$ <p>где <math>N_{24}</math>-число учителей, имеющих учебную нагрузку до 24 часов в неделю; <math>\sum N</math> -общее число учителей.</p> <p><b>Кр<sub>9</sub></b>-оценка степени совпадения необходимого и фактического охвата педагогов различными формами повышения квалификации:</p> $Kp_9 = \frac{N_5}{\sum N},$ <p>где <math>N_5</math>-число учителей, повышавших квалификацию в последние пять лет и в том числе, управленческие кадры; <math>\sum N</math> - общее число учителей.</p> <p><b>Кр<sub>10</sub></b>-оценка эффективности использования в школе учебных приборов и оборудования:</p> $Kp_{10} = \frac{O_p}{O_n},$ <p>где <math>O_p</math>- реальное число приборов, используемых в школе; <math>O_n</math>-нормативное число приборов и оборудования.</p>

		<p><b>Кр<sub>11</sub></b>- оценка полезности использования спортивных сооружений и оборудования:</p> $Kp_{11} = \frac{P_p Y_p}{P_n Y_n},$ <p>где P<sub>p</sub>- реальное число спортивных сооружений и оборудования; P<sub>n</sub>-нормативное число спортивных сооружений и оборудования; Y<sub>p</sub>-реально используемые (по времени) учащимися спортивные сооружения; Y<sub>n</sub>-нормативно возможное (по времени) использование спортивных сооружений и оборудования.</p> <p><b>Кр<sub>12</sub></b> – оценка обеспеченности библиотеки книгами:</p> $Kp_{12} = \frac{Y_p}{Y_n} K_3,$ <p>где Y<sub>p</sub>- реальная обеспеченность учебниками одного ученика; Y<sub>n</sub>-нормативно необходимая обеспеченность одного ученика; K<sub>3</sub>- степень достаточности специальной, научно-популярной, художественной, методической литературы.</p> <p>Определяется экспертами и принимает значения от 0 до 1.</p>
<p>Ш. Технологическая эффективность</p>	<p>6.Соответствие структуры управления целям школы. 7.Рациональность использования времени. 8.Рациональность технологии управления 9.Способность руководителей к управлению процессом развития</p>	<p><b>Кт<sub>1</sub></b>-оценка соответствия структуры управления целям школы (охват всех сторон деятельности); <b>Кт<sub>2</sub></b> – оценка рациональности использования времени в системе управления; <b>Кт<sub>3</sub></b> – оценка эффективности управленческих решений; <b>Кт<sub>4</sub></b> – оценка подготовленности руководителя к выполнению функций управления; <b>Кт<sub>5</sub></b> – оценка степени выполнения руководителями управленческих функций (на основе</p>



	профессионализма учителей	квалификационных характеристик); <b>Кт<sub>6</sub></b> – оценка способностей руководителей к управлению развитием школы
<b>Кт<sub>1</sub> – Кт<sub>6</sub></b> принимают значения от 0 до 1 и оцениваются экспертами		

Принимая в качестве допущения, что все приведенные в таблице показатели равнозначны по их влиянию на процесс управления школой, обобщенный показатель эффективности системы управления школой, с точки зрения разработчиков, может быть вычислен по формуле:  $K = \sum_{i=1}^n \frac{K_i}{n}$ , где К – обобщенный показатель; К<sub>i</sub>-значение i-го показателя управления школой; n – общее число показателей.

**Уровни эффективности управления процессом развития профессионализма учителя:**

- недопустимый –  $K < 0,45$ ;
- критический –  $0,45 \leq K < 0,65$ ;
- допустимый –  $0,65 \leq K < 0,85$ ;
- оптимальный –  $K \geq 0,85$ .

#### 4.2 Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя

**Назначение.** Предлагаемая методика дает возможность оценить целый ряд факторов, на основании которых экспертами может быть составлено мнение об эффективности работы конкретного руководителя. В большей степени он пригоден для оценки руководителей среднего звена управления.

**Инструкция.** Перед вами опросник, составленный по типу полярных профилей. Он содержит 30 факторов, оцениваемых по 7-балльной шкале. Оценивая конкретного руководителя, просим вас возле каждого из факторов отметить балл, который, по вашему мнению, подходит для данного руководителя.

##### Опросник

№	Факторы	7654321	Факторы
1	Наличие стратегического мышления	7654321	Отсутствие стратегического мышления
2	Наличие управленческих способностей	7654321	Недостаток управленческих способностей
3	Четкое понимание и принятие организационных целей	7654321	Недостаточное понимание целей организации

4	Высокий уровень социальной ответственности за решаемые задачи	7654321	Низкий уровень осознания социальной ответственности за решаемые задачи
5	Умение принимать управленческие решения	7654321	Неумение принимать управленческие решения
6	Наличие креативности как творческого импульса	7654321	Отсутствие креативности как творческого импульса
7	Наличие самоконтроля	7654321	Отсутствие самоконтроля
8	Умение правильно организовать деятельность пульса	7654321	Неумение организовать деятельность подчиненных
9	Стремление к инновациям	7654321	Отсутствие стремления к инновациям
10	Высокий уровень профессионализма	7654321	Недостаточно высокий уровень профессионализма
11	Стремление к получению новой информации	7654321	Отсутствие стремления к получению новой информации
12	Применение эффективных стратегий в решении управленческих задач	7654321	Применение недостаточно эффективных стратегий в решении управленческих задач
13	Способность идти на риск	7654321	Неспособность идти на риск
14	Проявление внимания к исполнителям	7654321	Отсутствие внимания к исполнителям
15	Умение положительно мотивировать работников	7654321	Неумение положительно мотивировать работников
16	Наличие навыков делового общения	7654321	Отсутствие навыков делового общения
17	Умение создать нормальный психологический климат в малых группах	7654321	Неумение создавать нормальный психологический климат в группах
18	Учет мнений исполнителей	7654321	Невнимание к мнениям исполнителей
19	Умение культурно вести себя	7654321	Неумение культурно вести себя
20	Умение правильно осуществлять контроль за действиями персонала	7654321	Неумение правильно осуществлять контроль за действиями персонала

21	Умение влиять на других людей	7654321	Неумение влиять на других людей
22	Наличие положительных социальных установок	7654321	Отсутствие достаточного количества положительных социальных установок
23	Правильное отношение к критике в свой адрес	7654321	Неправильное отношение к критике в свой адрес
24	Стремление к личностному росту	7654321	Отсутствие стремления заниматься своим личностным ростом
25	Применение эффективных стилей руководства людьми	7654321	Применение неэффективных стилей руководства людьми
26	Последовательность в достижении целей	7654321	Непоследовательность в достижении целей
27	Гуманное отношение к работникам	7654321	Безразличное отношение к работникам
28	Наличие эмпатии	7654321	Отсутствие эмпатии
29	Умение управлять группой	7654321	Неумение управлять группой
30	Умение пользоваться авторитетом и властью	7654321	Отсутствие авторитета и неумение пользоваться властью

## Обработка и интерпретация

Начальный этап обработки связан с определением суммарного результата. Затем составляется графический профиль на данного исследуемого, позволяющий визуализировать степень выраженности каждого из 30 ПКВ руководителя.

Уровни эффективности управленческой деятельности приведены ниже.

30-48 баллов - руководитель не соответствует требованиям управленческой деятельности;

49-60 баллов - руководитель имеет мало оснований быть полезным данной организации;

61-90 баллов - эффективность работы руководителя слишком мала;

91-120 баллов - руководитель недостаточно эффективен;

121-150 баллов - эффективность руководителя еще недостаточна;

151-179 баллов - есть все возможности повысить свою эффективность;

180-210 баллов - эффективный руководитель.

### 4.3 Характер управленческих отношений в образовательном учреждении

**Назначение.** Методика предназначена для изучения характера управленческих отношений в школе (стремится ли руководитель к рефлексии (самооценке) своей деятельности и способен ли он изменить свое решение, реагируя на критику).

**Инструкция.** Поставьте баллы против каждого предложения, используя ниже приведенную шкалу:

4 балла – да

3 балла – почти всегда

2 балла – иногда

1 балл – крайне редко, никогда.

№	Утверждения	Балл
1	Директор (заместитель) доверяет мне как учителю-профессионалу достаточно трудные участки работы.	1 2 3 4
2	Руководитель школы делегирует полномочия, доверяя педагогу.	1 2 3 4
3	Выражает публично (или индивидуально) благодарность за удачно выполненную работу.	1 2 3 4
4	Замечает и оценивает в работе учителя даже незначительные продвижения в ее качестве, в его профессиональном росте.	1 2 3 4
5	Показывает вам, что только Вы со своим профессионализмом в состоянии выполнить какую-то конкретную работу (роль).	1 2 3 4
6	Если затрудняешься, руководитель всегда окажет помощь в трудной (в профессиональном плане) ситуации.	1 2 3 4
7	Руководитель замечает, когда у тебя профессиональный (эмоциональный) спад, стремится вдохновить и уверить в себе.	1 2 3 4
8	Проводит ли руководитель после управленческого совещания, семинара, педсовета обсуждение качества мероприятия с управленческой командой?	1 2 3 4
9	Интересуется ли руководитель школы мнением учителей, родителей о целях и содержании плана развития школы (годового плана работы)?	1 2 3 4
10	Способен ли руководитель вашей школы изменить свое решение после его обсуждения в коллективе (после дискуссии)?	1 2 3 4

По каждому вопросу выявляется «балл» руководителя, который соответствует определенному выше уровню эффективности. После обработки данных по всем вопросам определяется наиболее часто встречающийся ответ (в баллах). Он и будет определять качество управленческой деятельности.

## Раздел 5. Диагностика управленческих барьеров

### 5.1 Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности

**Инструкция.** Оцените частотность проявления каждого из 12 утверждений по указанной в бланке ответов форме.

#### Бланк ответов

№	Утверждения	никогда	редко	иногда	часто	всегда
1	Коллеги часто не знают, что от вас можно ожидать.	1	2	3	4	5
2	Вы убеждены, что делаете не то, что нужно.	1	2	3	4	5
3	Вы чувствуете, что не в состоянии удовлетворить разноречивые требования руководства.	1	2	3	4	5
4	Вы ощущаете перегрузку.	1	2	3	4	5
5	Вам не хватает времени, чтобы сделать работу как следует.	1	2	3	4	5
6	Вы чувствуете, что работа отражается на личной жизни.	1	2	3	4	5
7	Вы часто не знаете, что вам поручат сделать.	1	2	3	4	5
8	Вы чувствуете, что для выполнения работы вам часто не хватает власти.	1	2	3	4	5
9	Вы чувствуете, что не можете "переварить» всю необходимую информацию.	1	2	3	4	5
10	Вы не знаете, как вас оценивает руководство.	1	2	3	4	5
11	Вы не в состоянии предугадать реакцию вышестоящих начальников.	1	2	3	4	5
12	Ваши взгляды коренным образом расходятся со взглядами шефа.	1	2	3	4	5

#### Обработка и интерпретация результатов

Суммируйте баллы по четырем блокам:

1 - 3 характеризуют конфликтность рабочей обстановки;

4-6 оценивают степень перегрузки в процессе выполнения своих обязанностей;

7-9 отражают неопределенность положения в организации;

10-12 раскрывают взаимоотношения с руководством.

Если сумма баллов по каждому блоку составляет 12 и более, то это свидетельствует о наличии препятствий, мешающих успешно решать проблемы.

Если общая сумма баллов превышает 36, то есть основания говорить о несоответствии личностных особенностей требованиям данной профессии.

## 5.2. Диагностика комплекса угрожаемого авторитета (КУА) у руководителей

**Назначение.** Данная методика направлена на выявление КУА, обусловленного несоответствием социальных ожиданий группы, объективными неудачами, чрезмерной сложностью производственной ситуации, соперничеством внутри руководящего состава, деятельностью различных группировок, неуверенностью в своей компетентности. Явление это довольно распространенное. Подобную неуверенность в себе, нередко возникшую еще в детстве, не могут уничтожить никакие успехи по службе, в том числе и удачное руководство все более крупными коллективами.

Чтобы лечить болезнь, надо ее распознать. К сожалению, поставить самому себе диагноз «комплекс угрожаемого авторитета» - дело весьма трудное. Характер этого «недуга» таков, что он плохо поддается самодиагнозу, а те, кто обнаруживают его извне, либо не реагируют, либо используют для достижения собственных корыстных целей.

**Инструкция.** Подумайте и обведите кружком ту букву, которая соответствует ответу, наиболее близкому вашим личным убеждениям:

1. Могу сказать о себе, что я выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.

А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.

2. До сих пор мне удавалось точно предвидеть важные для моего предприятия явления и события.

А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.

3. Главной причиной неудач, которые иногда бывают в моей работе, является плохое отношение или глупость некоторых моих сотрудников.

А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.

4. Я признаю право на критику, но должен отметить, что большинство моих критиков не имеют морального права выдвигать против меня обвинения.

А - согласен полностью; Б - согласен частично; В - скорее не согласен; Г - совершенно не согласен.

5. Многие сотрудники плюют на мои неудачи.

А - совершенно верно; Б - отчасти верно; В - скорее неверно; Г - совершенно неверно.

6. Люди, которые хотят меня поучать, должны сами сначала научиться.

А - согласен полностью; Б - согласен частично; В - скорее не согласен; Г - совершенно не согласен.

7. Согласие с мнением подчиненных является признаком слабости руководителя.

- А - согласен полностью; Б - согласен частично; В - скорее не согласен; Г - совершенно не согласен.
8. Я трезво и объективно оцениваю самого себя.  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
9. Я ценю справедливую критику, но должен сказать, что те, кто критиковал мои решения, проявили злую волю и пренебрежение.  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
10. Я могу безошибочно оценить отношение моих подчиненных ко мне,  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
11. Не следует уступать подчиненным, поскольку это подрывает авторитет руководителя.  
А - согласен полностью; Б - согласен частично; В - скорее не согласен; Г - совершенно не согласен.
12. Я стараюсь сохранить критическое отношение к себе, но могу сказать, что принимаю правильные решения.  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
13. Истинно компетентный человек может полагаться исключительно на свое мнение.  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
14. Меня нервирует нелояльность людей, которые публично выступают против моих распоряжений.  
А - всегда; Б - обычно; В - иногда; Г - почти никогда.
15. Я ценю прямоту и самостоятельность моих подчиненных, но считаю, что они должны выполнять мои приказы без дискуссий.  
А - согласен полностью; Б - согласен частично; В - скорее не согласен; Г - совершенно не согласен.

### **Обработка и интерпретация**

Необходимо отдельно суммировать все ответы по пунктам А, Б, В и Г. По доминированию того или иного типа ответов можно определить выраженность КУА.

В случае преобладания ответов А можно говорить о наличии КУА.

В случае преобладания ответов Б можно судить о предрасположенности субъекта к данной болезни.

При доминировании ответов В можно говорить о преобладании оборонительной позиции у руководителя по отношению к подчиненным.

Преобладание ответов Г свидетельствует об отсутствии КУА.

### **5.3 Экспресс-диагностика профессионально-деятельностных ограничений руководителя (М. Вудюк, Д. Френсис)**

**Назначение.** М. Вудюк и Д. Френсис предложили сокращенный тест, который может помочь каждому разобраться в том, какие качества есть или отсутствуют у него как у руководителя.

**Инструкция.** В опроснике приведено 42 утверждения. Внимательно прочитав утверждения и определив свой ответ, вы заносите его в бланк ответов. Если утверждение справедливо по отношению к вам, то оно обводится кружочком, если не свойственно вам, то не обводите.

### Бланк ответов

Ограничения	1	2	3	4	5	6
Суждения	1	2	3	4	5	6
7	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35	36
	37	38	39	40	41	42
<b>Итого:</b>						

### Опросник

1. Я легко справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Я знаю, чего хочу добиться в жизни.
3. Я стараюсь не стоять на месте и всегда открыт для новой информации.
4. Я всегда охотно воспринимаю новые идеи.
5. К моим взглядам окружающие прислушиваются.
6. Я в состоянии быть наставником для окружающих.
7. Я внимателен к своему здоровью.
8. Я всегда четко могу описать, что я хочу 'изменить в своей жизни и чего хочу добиться.
9. Я способен заниматься самообразованием.
10. Я нахожу удовольствие в переменах.
11. Я умею увлечь людей за собой.
12. Я вкладываю много сил в «натаскивание» своих подчиненных.
13. Я умею рационально планировать свое рабочее и личное время.
14. Мои личные цели во многом связаны с работой.
15. Я всегда внимателен к опыту других.
16. В находчивости и изобретательности мне не откажешь,
17. Обычно я всегда произвожу впечатление на окружающих.
18. Я всегда нахожу время для общения с подчиненными.
19. У меня всегда хватает времени на все необходимое.
20. Я тверд в достижении намеченного.
21. С удовольствием продолжу свое образование в системе повышения квалификации.
22. Согласен на риск ради испытания новой идеи.
23. Я достаточно уверен в себе.
24. Общаясь с сотрудниками, я чувствую, что обладаю педагогическими способностями.



25. Работа не мешает мне жить полноценной жизнью.
26. Моя работа придает осмысленность моей жизни.
27. Моя жизнь без элементов соперничества была бы неинтересной.
28. Я легко устанавливаю взаимоотношения с окружающими.
30. Я не упускаю возможности обучить чему-нибудь новому окружающих.
31. Я не из тех, кто приходит после работы домой как выжатый лимон.
32. Я редко выхожу из себя.
33. Раздвоенность и недовольство собой для меня не характерны.
34. Ценю людей, имеющих высокий уровень инновационных способностей.
35. Мне почти всегда удается повернуть собрание или дискуссию в нужное русло.
36. Окружающие охотно советуются со мной.
37. В интересах сохранения своего здоровья я обычно контролирую то, что пью и ем.
38. У меня всегда есть четкий план действий на ближайшее время.
39. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
40. Иногда меня называют генератором новых идей.
41. Окружающие знают, что у меня слова редко расходятся с делом.
42. Мне приятно, когда мои сотрудники стараются быть похожими на меня.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Заполните строку «Итого» (по сумме кружочков). Затем проанализируйте результаты в бланке ответов. После этого все показатели в строчке «Итого» впишите в таблицу результатов ответов.

Далее заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату ранг 1, второму - ранг 2 и т. д. Наименьший результат получит ранг 6. В случае совпадения результатов они получают одинаковый ранг. Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг 1 и т. д. Наивысший результат получит ранг 6.

#### **Результаты ответов**

ограничения	Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Слабые стороны
1		Умение управлять собой			Неумение управлять собой
2		Наличие четких личных ценностей			Размытость личных ценностей
3		Способность к саморазвитию			Остановка в саморазвитии

4		Способность творчески решать проблемы			Неразвитость творческого подхода
5		Умение влиять на людей			Неумение влиять на людей
6		Умение обучать			Отсутствие качеств наставника

Наконец, заполните таблицу на основе результатов ответа. В столбец «Ваши сильные стороны» впишите те области, в которых вы не испытываете трудностей. В столбец «Ваши слабые стороны» впишите те области, которые требуют первоочередного развития. Для этого выпишите номера 1, 2,3 из столбца «Ранг» и номера 1, 2,3 из столбца «Обратный ранг» (или номера 1, 2).

№	Ваши сильные стороны	№	Ваши слабые стороны
1	Умение управлять собой	1	Неразвитость творческого подхода
2	Наличие четких личных ценностей	2	Остановка в саморазвитии
3	Умение влиять на людей	3	Отсутствие качеств наставника

#### **5.4 Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева)**

**Назначение.** Данный тест поможет вам на примере стрессогенных факторов определить, насколько вы адаптированы к определенной обстановке и как проявляются ваши способности действовать в определенной ситуации.

**Инструкция.** На каждый вопрос возможен один из пяти предложенных ответов:

- «никогда» - 1 балл;
- «редко» - 2 балла;
- «иногда» - 3 балла;
- «часто» - 4 балла;
- «всегда» - 5 баллов.

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и против номера вопроса поставьте соответствующий ответ. Затем суммируйте результат ответов.

#### **Опросник**

1. Работающие с вами люди не знают, чего можно от вас ожидать.

2. Вы убеждены, что делаете совсем не то, что нужно.
3. Вы чувствуете, что не в состоянии выполнить противоречивые требования Вышестоящих руководителей.
4. Вы ощущаете сильную нагрузку.
5. Вам не хватает времени, чтобы качественно сделать работу.
6. Вы чувствуете, что работа оказывает давление на личную жизнь.
7. Часто вы не знаете, что вам предстоит сделать.
8. Вы чувствуете, что только власть поможет вам выполнить работу.
9. Вы чувствуете, что не можете справиться с необходимой информацией.
10. Вы не знаете, какую оценку дает вам начальник.
11. Вы не в состоянии предугадать реакцию вышестоящего начальника.
12. Ваши взгляды и взгляды начальника полностью противоположны.

### **Обработка и интерпретация результатов**

1. Суммируйте баллы, проставленные за ответы на вопросы с 1 -го по 3-й включительно. Вы можете набрать от 3 до 15 баллов. Результат выше 12 баллов свидетельствует о повышенной конфликтности в деятельности руководителя.

2. Суммируйте баллы, проставленные за ответы на вопросы с 4-го по 6-й включительно. Результат выше 12 баллов свидетельствует о наличии психологических перегрузок у руководителя.

3. Суммируйте баллы, проставленные за ответы на вопросы с 7-го по 9-й включительно. Результат выше 12 баллов говорит о том, что в сфере служебной деятельности руководителя имеются проблемы.

4. Суммируйте баллы, проставленные за ответы на вопросы с 10-го по 12-й включительно. Результат выше 12 баллов свидетельствует о психологической напряженности в отношениях с вышестоящим руководством.

## **5.5 Самооценка биполярной эффективности руководства**

### **Тест А**

**Назначение.** Предлагаемая методика используется в комплексе с приведенным ниже тестом Б и помогает глубже уяснить поведенческие характеристики эффективного и неэффективного руководства. Хотя они ориентированы в первую очередь на уже состоявшихся руководителей, их можно применить и в испытании студентов- будущих менеджеров. При этом для студентов, не имеющих опыта руководящей работы, тест носит элемент ролевой игры - они отвечают на вопросы, исходя из своих представлений о действиях успешного руководителя. После завершения теста полезно обсудить ошибочные варианты ответов, для того чтобы закрепить в памяти студентов знания об условиях эффективного и неэффективного руководства.

**Инструкция.** Ответьте да» или «нет» на следующие вопросы.

## Опросник

1. Стремитесь ли вы использовать в работе новейшие достижения в своей профессиональной области?
2. Стремитесь ли вы сотрудничать с другими людьми?
3. Вы говорите с сотрудниками кратко, ясно и вежливо?
4. Поясняете ли вы причины, заставившие вас принять то или иное решение?
5. Доверяют ли вам подчиненные?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей задания в процесс обсуждения целей, сроков, методов, ответственности и т. д.?
7. Поощряете ли вы сотрудников проявлять инициативу, вносить предложения и замечания?
8. Помните ли вы имена всех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий исполнителям в достижении поставленной цели?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания?
11. Помогаете ли вы подчиненным только тогда, когда они об этом просят?
12. Выражаете ли вы свою благодарность подчиненному за каждую хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы найти в людях лучшие качества?
14. Знаете ли вы, как эффективно можно использовать возможности каждого подчиненного?
15. Знаете ли вы интересы и устремления ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудника в присутствии его товарищей по работе?
18. Делаете ли вы критические замечания своим подчиненным наедине?
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своего коллектива в докладе вышестоящему руководителю?
20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
21. Стремитесь ли вы дать сотрудникам всю информацию, которую получаете сами по административным и управленческим каналам?
22. Поясняете ли вы сотруднику значение результатов его труда в соответствии с целями предприятия, отрасли?
23. Оставляете ли вы время себе и подчиненным для планирования работ?
24. Есть ли у вас план самосовершенствования, по крайней мере на один год вперед?
25. Существует ли план повышения квалификации персонала в соответствии с требованием времени?
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу?
27. Имеете ли вы достаточно большую библиотеку по специальности?
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья и работоспособности?
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
30. Эффективно ли вы проводите беседы со своими подчиненными по вопросам улучшения их работы?

31. Знаете ли вы, какие качества работника должны быть в центре внимания при приеме на работу?
32. Занимаетесь ли вы с готовностью проблемами, вопросами и жалобами своих подчиненных?
33. Держите ли вы определенную дистанцию с подчиненными?
34. Относитесь ли вы к сотрудникам с пониманием и уважением?
35. Вы уверены в себе?
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
37. Часто ли вы применяете оригинальный творческий подход в принятии управленческих решений?
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах?
39. Достаточно ли вы гибки в своем поведении, в отношениях с людьми?
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, чтобы повысить его эффективность?

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитывается общее количество положительных («да»). Каждый из положительных ответов отражает наличие высокого управленческого потенциала.

Об уровне эффективного руководства свидетельствуют следующие показатели:

- 31 и выше - высокий;
- 16-30- средний;
- 15 и менее - низкий.

### **Самооценка неэффективности руководства**

#### **Тест Б**

**Назначение.** Данный тест используется для дополнительной самопроверки и выявления критериев неэффективного управления.

**Инструкция.** Вам предлагаются некоторые утверждения, с которыми вы либо согласитесь (ответ «да»), либо не согласитесь (ответ «нет»).

#### **Опросник**

1. Вы постоянно сталкиваетесь с непредвиденными трудностями?
2. Вы компетентнее других и поэтому стараетесь все делать сами?
3. Основная часть рабочего времени уходит на детали, второстепенные вопросы?
4. Вам приходится делать много дел одновременно?
5. Ваш стол постоянно завален бумагами без учета приоритета их важности?
6. Вам приходится работать по 10-14 часов в сутки?
7. Часто ли вам приходится дома заниматься производственными проблемами?

8. Предпочитаете ли вы отложить решение вопроса, чтобы со временем решить его окончательно?
9. Стараетесь ли вы принять наилучшее решение, а не самое реальное?
10. Стараетесь ли вы, чтобы ваш авторитет не пострадал ни при каких обстоятельствах?
11. Вам постоянно приходится идти на компромиссы, уступки?
12. В случае неуспеха дела вы ищете, кто из подчиненных виноват?
13. Вы чувствуете себя орудием в руках других людей?
14. Вы действуете по привычной схеме в разных производственных и житейских ситуациях?
15. Вы считаете, что полная информированность подчиненных о ходе дел на предприятии снижает эффективность их труда?
16. В экстремальных ситуациях вы предпочитаете не брать на себя ответственность за судьбу коллектива, а сообща решаете, что делать?
17. Вы считаете, что подчиненные не должны обсуждать распоряжения руководителя?
18. Вы считаете, что стаж практической работы всегда дает преимущество перед специальным образованием, профессиональными способностями?
19. Вы стараетесь не рисковать, «не высовываться»?
20. Вы работаете в узкой профессиональной области, остальное вас мало касается?

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитайте количество ответов «да» и «нет». Оцените свой результат. Высокий управленческий потенциал предполагает ответы «нет» на все вопросы. Слабые места в управлении заключены в ответах «да».

В заключение сопоставляются результаты тестов А и Б и делается вывод об интегральной эффективности руководства.

Уровни неэффективного руководства:

- 15-20 - значительный;
- 7-14- средний;
- 6 и менее - низкий.

## **5.6 Самооценка управленческих ограничений руководителя**

**Инструкция.** Подготовьте копию таблицы ответов и воспользуйтесь ею для записи ваших ответов на утверждения теста. На следующих страницах вы найдете 110 утверждений, описывающих возможности, которые могут быть или отсутствовать у вас как у руководителя. Прочитайте каждое утверждение и перечеркните квадрат с соответствующим номером в таблице ответов, если вы чувствуете, что оно справедливо по отношению к вам. Последовательно проработайте весь опросник; если какой-либо вопрос

вызывает у вас сомнения, подумайте над ним и ответьте, как можно более правдиво. Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

### Опросник

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения о моей жизни, я действую решительно.
4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению.
9. Мне нетрудно добиться эффективной работы подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.
31. Мне удается поддерживать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития

подчиненных.

33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.

34. Я эффективно распределяю свое время.

35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.

36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.

37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.

38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.

39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.

40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.

41. Я верю в то, что отношение людей к их работе можно изменить.

42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.

43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.

44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.

45. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.

46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.

47. Моя работа вносит важный вклад в получение удовольствия от жизни.

48. Я постоянно стремлюсь получать обратную связь от окружающих по поводу моей работы и способностей.

49. Я хорошо составляю планы.

50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.

51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.

52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.

53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.

54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.

55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.

56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.

57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.

58. Для меня важно чувство успеха.

59. Я принимаю вызов с удовольствием.

60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.

61. Я уверен в себе.

62. Я в общем влияю на поведение окружающих.

63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.

64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.

65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.

66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.



67. В интересах здоровья я контролирую то, что пью и ем.
68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.
70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.
71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.
72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.
73. Мое участие в собраниях обычно удачно.
74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.
75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.
76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.
77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели, работы коллектива.
78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.
79. Я изучал, как влияет мое развитие на мои убеждения.
80. У меня есть четкий план личной карьеры.
81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя занятия по решению проблем.
83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.
84. Мое слово не расходится с делом.
85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.
86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.
87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.
88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.
89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.
90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.
91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.
92. «Открытый и легко приспосабливающийся» - это хорошее описание моего характера.
93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.
94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваясь из-за них.
95. Я умею слушать других.
96. Мне хорошо удается распределить работу между окружающими.
97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.
98. Я способен давать хорошие советы.
99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.
100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.

101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.
102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

Бланк ответов

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

### Обработка данных

Вначале необходимо подсчитать в каждой колонке количество зачеркнутых или обведенных номеров-вопросов. Затем впишите соответствующие числа из итога таблицы ответов в первый столбец («Ваш результат») приводимой ниже таблицы 1. Заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату из первого столбца ранг 1, второму - 2 и т. д. Наименьший результат получит ранг 11.

Затем заполните итоговую таблицу 2 в колонке «Мои сильные стороны», где содержатся области, в которых вы почти не испытываете трудностей, в колонке «Личные ограничения» - области, требующие первоочередного развития.

Завершающим этапом обработки данных является составление профиля управленческой компетентности руководителя (УКР) или группы руководителей. На рис. 1 приведен общегрупповой психологический профиль УКР в сфере ЖКХ.

**Таблица 1**

Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Ограничения
А	Способность управлять собой			Неумение управлять собой
В	Четкие ценности			Размытость личных ценностей
С	Четкие личные цели			Смутные личные цели
Д	Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
Е	Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
Ф	Творческий подход			Недостаток творческого подхода
Г	Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
Н	Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
І	Способность руководить			Недостаток способности руководить
Ј	Умение обучать			Неумение обучать
К	Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив

Впишите номера 1, 2, 3 из столбца «Ранг» в колонку «Мои сильные стороны» таблицы 2. Впишите номера 1, 2, 3 из столбца «Обратный ранг» в колонку «Мои ограничения».

Таблица 2

Мои сильные стороны		Мои ограничения	
1		1	
2		2	
3		3	

**Интерпретация**

*Неумение управлять собой.* Неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни управленца.

*Размытость личных ценностей.* Отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни.

*Смутные личные цели.* Отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

*Остановленное саморазвитие.* Отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

*Недостаточное развитие навыка решать проблемы.* Отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.

*Недостаток творческого подхода.* Отсутствие способности генерировать достаточно новых идей; неумение использовать новые идеи.

*Неумение влиять на людей.* Недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.

*Недостаточное понимание особенностей управленческого труда.* Недостаток понимания мотивации работников; устаревшие, негуманные или неуместные представления о роли руководителя.

*Слабые навыки руководства.* Отсутствие практических способностей добиваться результата от работы подчиненных.

*Неумение обучать.* Отсутствие способности или желания помогать другим развивать и расширять свои возможности.

*Низкая способность формировать коллектив.* Неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп или коллективов.

## **Раздел 6. Диагностика социально-психологического климата педагогического коллектива.**

### **6.1 Диагностика уровня развития малой группы**

**Назначение.** Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

**Инструкция.** Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;

г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

### **Опросник**

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.
4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
8. Успех каждого из нас искренне радуется всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.
25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.

27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г).

Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу, по п. Б - к среднему уровню развития, по п. В - к низкому уровню развития, по п. Г - к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

А - 3 балла;

Б - 2 балла;

В - 1 балл;

Г - 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин);

67- 81 - коллектив - «Горящий факел».

66-50 - автономия - «Алый парус».

49-34 - кооперация - «Мерцающий маяк».

33-20 - ассоциация - «Мягкая глина».

19 и менее - диффузная группа - «Песчаная россыпь».

#### **«Песчаная россыпь»**

Каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

#### **«Мягкая глина»**

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

### **«Мерцающий маяк»**

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитеты «смотрители» маяка, те, кто не даёт погаснуть огню, - организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

### **«Алый парус»**

Алый парус – символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного». Командный состав парусника – знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

### **«Горящий факел»**

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это ещё не всё. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести людям пользу, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

## **6.2 Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива (Л. Г. Почебут)**

**Инструкция.** Просим вас оценить качества организации, в которой вы работаете. В опроснике представлены название качества и его содержательная характеристика. В бланке для ответов поставьте, пожалуйста, тот балл (от 12 до 1), который, по вашему мнению, соответствует развитию данного качества в вашей организации.

### Бланк ответов

Уровни	Баллы	Утверждения
<b>1. Подготовленность к деятельности</b>		
1	12	Все члены группы обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый сотрудник имеет высокий профессиональный авторитет. Группа добивается высоких показателей в труде.
	11	
	10	
2	9	Большинство членов группы имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике.
	8	
	7	
3	6	В нашей группе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету фирмы.
	5	
	4	
4	3	Сотрудники группы имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов это дилетанты, не умеющие грамотно решать производственные проблемы и квалифицированно выполнять свою работу. Они часто срывают выполнение производственных заданий.
	2	
	1	
<b>2. Направленность</b>		
1	12	Наша группа имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым, как его собственная. Группа опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашей группе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие.
	11	
	10	
2	9	Перед нашей группой стоит общая задача. Каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашей группе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения.
	8	
	7	
3	6	У каждого члена нашей группы существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами фирмы.
	5	
	4	
4	3	Наша группа существует только как официальная система, цели которой не принимаются, а часто входят в противоречие с целями отдельных сотрудников. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели.
	2	
	1	



		В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность.
<b>3. Организованность</b>		
4	12	Наша группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы.
	11	
	10	
3	9	Наша фирма часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор (менеджер, лидер, бригадир, руководитель) нечетко представляет себе план работы и возможности каждого.
	8	
	7	
2	6	При попытках группы организовать общую работу возникает много споров, суеты, потерь драгоценного времени. У нас нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику.
	5	
	4	
1	3	Члены группы не могут договориться о том, как совместно организовать работу, часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В группе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У них нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с группой.
	2	
	1	
<b>4. Активность</b>		
4	12	Все члены нашей группы - люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач, сотрудничают и помогают друг другу.
	11	
	10	
3	9	Большинство членов нашей группы - люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу.
	8	
	7	
2	6	Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально.
	5	
	4	
1	3	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены группы проявляют пассивность, инертность при решении
	2	
	1	

		общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В группе преобладает соперничество, конкуренция.
<b>5. Сплоченность</b>		
4	12	В нашей группе существует справедливое отношение ко всем ее членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Группа участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу «Один за всех, все за одного». В группе велико желание трудиться совместно.
	11	
	10	
3	9	Большинство членов нашей группы стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях группа временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга.
	8	
	7	
2	6	Члены группы проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наша группа «раскисает», возникает растерянность, отчужденность.
	5	
	4	
1	3	Наша группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в группе возникают ссоры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы.
	2	
	1	
<b>6. Интегративность</b>		
4	12	При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В результате вырабатывается согласованное решение.
	11	
	10	
3	9	При необходимости выработать важное решение все члены группы стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения
	8	
	7	

		большинства членов группы. Решение принимается путем общего гласного согласования.
2	6	При необходимости принять важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании.
	5	
	4	
1	3	В группе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно.
	2	
	1	
<b>7. Референтность</b>		
4	12	Все члены нашей группы доброжелательно настроены друг к другу. В группе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всей группы переживаются нами как свои собственные. Успехи (или неудачи) отдельных членов группы вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В группе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм. Мы испытываем гордость за свою группу.
	11	
	10	
3	9	В нашей группе есть всякие люди - хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всей группы искренне переживаются нами. В группе у всех хорошее, ровное настроение.
	8	
	7	
2	6	Большинство членов нашей группы - люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие вместе. В группе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные. Настроение чаще всего подавленное.
	5	
	4	
1	3	Члены нашей группы - люди неприятные, враждебно настроенные друг к другу. В группе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов группы вызывают зависть, неудачи - злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в группе.
	2	
	1	

### Бланк ответов

Номер качества	Баллы
1	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

2	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
3	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
5	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
6	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
7	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

### Обработка результатов

Ответы всех испытуемых суммируются, и по каждому качеству группы подсчитывается средняя оценка по формуле:

$$m = \Sigma / \pi$$

где  $m$  - средняя оценка,

$\Sigma$  - сумма ответов по отдельному качеству,

$\pi$  - количество испытуемых, членов группы.

В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание изучаемой группы, определить уровень ее развития (зрелости).

От 10 до 12 баллов - зрелая, сложившаяся, работоспособная и надежная группа.

От 7 до 9 баллов - группа достаточно зрелая, способная выполнять производственные задания.

От 4 до 6 баллов - группа недостаточно зрелая, не всегда способная эффективно справиться с поставленными задачами.

От 1 до 3 баллов - группа незрелая, велика вероятность того, что она не справится с поставленными задачами.

### 6.3 Методика «Климат»

(модифицированный вариант методики Б. Д. Парыгина)

**Назначение.** Методика предназначена для выяснения условий, обеспечивающих благоприятный психологический климат в коллективе.

**Инструкция.** Дайте оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата в коллективе. Для этого необходимо прочитать в схеме сначала предложения слева, а затем справа и после этого отметить в средней части листа ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине (обведите ее кружком).

**Значения оценок:**

3 - свойство проявляется в коллективе всегда;

1 - проявляется достаточно, чтобы его заметить;

0 - противоположные свойства (ни одно из них не проявляется достаточно заметно или проявляются оба в одинаковой степени).

Оценки с «+» относятся к левой части таблицы, с «-» - к правой.

В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой.
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
В коллективе высоко ценится принципиальность, четность, бескорыстие, здесь велико желание трудиться.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете, нет стремления к коллективному труду.
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Наблюдается стремление обособиться от других коллективов.
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Группировки конфликтуют между собой.
Членам коллектива нравится бывать вместе, чаще находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах.
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие у всех.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадование.

Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других.
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение, когда «один за всех и все за одного».	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его представителей.
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность.
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах.
В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту.	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.

отмечают руководители.								
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

### Обработка результатов

Подсчитывается среднее количество баллов по каждому вопросу и строится профиль ответов группы. Затем вычисляется средняя величина по всей анкете (по группе).

Результаты опроса удобно и наглядно разместить в таблице, где строчками являются вопросы анкеты (их 15), а столбцами - ответы членов группы, каждому из которых присваивается порядковый номер. Положительные оценки отмечаются штриховкой клеточек красным (оценка 3), оранжевым (2), желтым (1) цветом, а отрицательные - коричневым, си

### 6.4 Диагностика организационной культуры и климата в педагогическом коллективе школы (Н. П. Кулаков)

Проставьте в графе анкеты, не помеченной \*, Ваш вариант ответа на каждый вопрос:

никогда – 0; редко – 1; часто – 2; всегда – 3

Вопросы	Ответь	
<b>I. Цели образования и воспитания.</b>		
1. Цели образования и воспитания в нашей школе обсуждаются		*
2. Цели инноваций поняты педагогами		*
3. В школе все знают мнение каждого по вопросам инноваций		*
4. Для педагогов значимы цели работы школы		*
5. Педагоги работают по инновациям		*
6. Есть необходимость в изменении условий работы педагогов	*	
7. Я полагаю, что содержание деятельности школы соответствует поставленным целям		*
8. В школе мы вместе планируем и вместе выполняем программу развития		*
<b>II. Содержание образования.</b>		
1. В моем предмете я хочу изменить формы работы	*	
2. Ученики, у которых проблемы с педагогами, в центре моего внимания		*
3. В нашей школе педагоги много времени уделяют изучению индивидуальности ученики		*
4. Мотивация достижений учащихся идет через ситуацию успеха		*
5. Мне как педагогу неясна концепция развития школы	*	
6. Содержание образования совпадает с интересами учащихся		*
7. Я за совместную деятельность педагогов и учеников на уроке		*
8. Директор берет на себя инициативу в инновационном процессе		*

9. У нас в школе мы чувствуем себя в одной команде		*
10. Педагоги заинтересованы в повышении квалификации		*
11. Учащиеся могут взять инициативу в свои руки, и они имеют голос при принятии решения		*
12. В школе учитывается социально-культурное влияние социума		*
<b>III. Организационная структура</b>		
1. Позиция администрации согласована		*
2. Функциональные обязанности четко распределены		*
3. Администрация заботится о хорошей координации, взаимодействии всех структур и снабжает их информацией		*
4. В нашей школе порядок		*
5. Ученики должны знать, что от них требуется		*
6. В школе есть определенные требования к ученикам		*
7. Учащимся понятно система оценок, наказаний, поощрений		*
8. Расписание меня удовлетворяет		*
9. Администрация поощряет тех, кто проявляет инициативу		*
10. В школе недостаточно информированности	*	
11. В школе нет стабильности (все меняется ради самого изменения)	*	
12. Существует преемственность в преподавании		*
<b>IV. Микроклимат</b>		
1. В школе можно выражать отношение ко всему, что происходит		*
2. В школе есть проблемы и конфликты	*	
3. Между учениками и педагогами существуют доверительные отношения		*
4. У нас в школе доминирует растерянность, так как нет ясности целей (кто что должен делать)	*	
5. Есть напряженность в отношениях педагогов разных дисциплин	*	
6. Действия администрации провоцируют конфликты	*	
7. По вине администрации педагоги часто нервничают из-за стрессовых ситуаций в коллективе	*	
8. В нашей школе обучение (результаты экзаменов) важнее Развития ребенка	*	
9. Наша школа прогрессивна		*
10. В нашей школе легко общаться с администрацией		*
11. Нашу школу можно назвать открытой системой		*
12. В нашей школе говорят об успехах учеников		*
13. Атмосфера школы стимулирует учеников на хорошие результаты		*
14. Дети гордятся своей школой		*
15. Я доволен работой в школе		*
<b>V. Результаты учебного процесса</b>		



1. В нашей школе важен конечный результат, а не изменения в методике преподавания		*
2. Педагоги работают над изменением содержания образования и его дидактическим обеспечением		*
3. Педагоги большое внимание уделяют индивидуальной работе с учащимися		*
4. Уровень образованности наших учащихся высокий		*
5. Нашим учащимся много задается на дом	*	
6. В нашей школе поощряются хорошие результаты учащихся		*
7. Требования в школе одинаковы для всех учащихся		*
8. Ученики оцениваются по их способностям и таланту		*
9. Я удовлетворен результатами развития детей		*
10. Педагоги встречаются с родителями		*
11. В школе есть единое мнение об оценке успехов учеников		*
12. Педагоги поддерживают прогрессивное продвижение учащихся		*
13. Школьные экзамены, как показатель государственного стандарта, дают хорошие результаты		*

### **Обработка и интерпретация результатов**

Из суммы баллов в левой колонке вычтите сумму баллов в правой колонке. Полученный результат будет характеризовать степень единства вашего педагогического коллектива. В свою очередь то, насколько ваш педагогический коллектив стал командой единомышленников, является основным показателем эффективности вашей управленческой деятельности. Максимально возможная сумма баллов - №\*144, где № - число анкетированных педагогов. Если этот результат в вашей школе №\* 118, считайте, что у вас создан коллектив единомышленников, а вы можете считать себя профессиональным менеджером.

/О других вариантах данной анкеты: Гаврилин А. Обретение своего лица: О педагогической программе развития // Директор школы. 1995. №3. С. 5-15./

### **6.5 Определение психологического климата группы**

Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается же психологический климат за счет психологической атмосферы – также группового эмоционального состояния, которая, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени и которая в свою очередь создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Для оценивания некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина.

Здесь левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества

коллектива с яв-но неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Следует иметь в виду, что оценки означают:

- +3 – качество, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;
- +2 – качество проявляется в большинстве случаев;
- +1 – качество проявляется достаточно часто;
- 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;
- 1 – достаточно часто проявляется противоположное качество (указанное справа);
- 2 – качество проявляется в большинстве случаев;
- 3 – качество проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное на строение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное

							отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива							Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями							Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга							В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного"							В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные							Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться							Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив активен, полон энергии							Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если							Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает

нужно сделать полезное дело							только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту							Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители							К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Бланк тестируемого \_\_\_\_\_

### **6.6 «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе**

Методика разработана О. С. Михалюк и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится - не нравится», «приятный - не приятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание - нежелание работать, учиться вместе». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание - незнание особенностей членов коллектива».

**Инструкция:** «Целью исследования является диагностика существующего психологического климата в коллективе. Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

- Внимательно ознакомится с вариантами ответов.
- Выбрать один из них наиболее соответствующий вашему мнению».

## Вопросы

**I. Отметьте, с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны?**

1. Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди.
2. В нашем коллективе есть всякие люди.
3. Большинство членов нашего коллектива - люди малопрятные.

**II. Считаете ли вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?**

1. Нет, конечно.
2. Скорее нет, чем да.
3. Не знаю, не задумывался об этом.
4. Скорее да, чем нет.
5. Да, конечно.

**III. Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику**

**A. Деловых качеств большинства членов коллектива?**

1. Да.
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

**Б. Личных качеств большинства членов коллектива.**

1. Да.
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

**IV. Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 характеризует коллектив, который вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который вам очень не нравится. В какую цифру вы поместите ваш коллектив.**

1 2 3 4 5 6 7 8 9

**V. Если бы у вас появилась возможность провести каникулы с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?**

1. Это меня бы вполне устроило.
2. Не знаю, не задумывался над этим.
3. Это меня бы совершенно не устроило.

**VI. Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам.**

1. Нет, не мог бы.
2. Не могу сказать, не задумывался над этим.
3. Да, мог бы.

**VII. Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе?**

Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 соответствует нездоровой, недружеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения.

К какой из цифр вы отнесли бы свой коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

**VIII. Как вы думаете, если бы вы заболели или долго не появлялись по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?**

3. Да, конечно.
4. Скорее да, чем нет.
5. Затрудняюсь ответить.
6. Скорее нет, чем да.
7. Нет, конечно.

Обработка результатов. Анализируются эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. Каждый из них тестируется 3 вопросами:

I, IV и VII относятся к эмоциональному компоненту;

II, V и VIII - к поведенческому;

когнитивный компонент определяется вопросами III и VI, причем вопрос III содержит 2 вопроса - причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0.

Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся сочетания в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий имеет любой другой знак)

- отрицательная оценка (сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком)

- неопределенная, противоречивая оценка (когда на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ

имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу следующего вида:

Участники опроса	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1			
2			
3			
...			
...			
n			

В каждой клетке таблицы должен стоять один из трех знаков: +, -, 0.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента

$$C (+) - C (-)$$

$$\bar{X} = n$$

где  $C (+)$  - количество положительных ответов, содержащихся в столбце,

$C (-)$  - количество отрицательных ответов,  $n$  - число членов коллектива, принявших участие в исследовании.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от - 1 до +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние.

Для этого континуум возможных оценок делится на три равные части: от -1 до -0,33; от -0,33 до +0,33; от +0,33 до +1.

Средние оценки, попадающие в первый интервал, будем считать отрицательными, во второй - противоречивыми, а третий - положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношений выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

Полностью положительное - психологический климат трактуется как весьма благоприятный;

Положительное - в целом благоприятный;

Полностью отрицательное - совершенно неудовлетворительный;

Отрицательное - в целом неудовлетворительный;

Противоречивое, неопределенное - тенденции противоречивы и неопределенны.

В опросном листе вопросы 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту; 2, 5, 8 - к поведенческому; когнитивный компонент определяется вопросами 3 и 6, причем вопрос 3 содержит два вопроса.

Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования - 5-10 мин. Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения.

### 6.7 Диагностика делового, творческого и нравственного климата

Инструкция: при работе с тестом каждый член коллектива независимо друг от друга оценивает по 9-ти балльной шкале все 18 качеств, характеризующих, по его мнению, коллектив.

#### Деловые качества

№	Качества	Баллы									Качества
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Безответственность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ответственность
2	Приспособленчество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Принципиальность
3	Отчужденность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Сотрудничество
4	Индивидуализм	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Коллективизм
5	Формализм	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Деловитость
6	Равнодушие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Удовлетворенность

#### Творческие качества

№	Качества	Баллы									Качества
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7	Равнодушие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Увлеченность
8	Апатия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Целеустремленность
9	Консерватизм	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Новаторство
10	Пессимизм	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Оптимизм
11	Пассивность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Энтузиазм
12	Застой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Прогресс

#### Нравственные качества

№	Качества	Баллы									Качества
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
13	Агрессивность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Доброжелательность
14	Лживость	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Честность
15	Враждебность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Дружелюбие
16	Наказание	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Поощрение



17	Социальная незащищенность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Социальная защищенность
18	Отсутствие условий для профессионального и культурного роста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Наличие условий для профессионального и культурного роста

### Обработка и интерпретация результатов

Определяется средний балл по каждому блоку качеств, который может служить оценкой делового, творческого или нравственного климата в коллективе.

- 1 балл – очень низкий
- 2 балла – низкий
- 3 балла – ниже среднего
- 4 балла – чуть ниже среднего
- 5 баллов – средний
- 6 баллов – чуть выше среднего
- 7 баллов – выше среднего
- 8 баллов – высокий
- 9 баллов – очень высокий

## Раздел 7. Диагностика уровня удовлетворенности педагогов выполняемой работой

### 7.1 Методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (разработана доцентом Е.Н. Степановым)

**Цель:** определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

**Ход проведения.** Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения. Цифры означают следующие ответы:

- 4 — совершенно согласен;
- 3 — согласен;
- 2 — трудно сказать;
- 1 — не согласен;
- 0 — совершенно не согласен.

1. Я удовлетворен(а) своей учебной нагрузкой, —
2. Меня устраивает составленное расписание уроков, —

3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально, —
4. Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней, —
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности, —
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать,
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы, —
8. Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск, —
9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения, —
10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег, —
11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы, —
12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации,
13. Я комфортно чувствую себя в среде учащихся, —
14. Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету,
15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся,
16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования,
17. Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы в нем,
18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе,
19. На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства,
20. Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты,

### **Обработка полученных результатов.**

Показателем удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении ( $У$ ) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов. Принято считать, что если коэффициент  $У$  равен или больше 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности; если он равен или больше 2, то это свидетельствует о средней степени удовлетворенности; если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как:

-организация труда (утверждение 1-4)

- возможность проявления и реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (5-8)
- отношения с учителями и администрацией учебного заведения (9-12)
- обеспечение деятельности педагога (17-20)
- коэффициент удовлетворенности педагогов перечисленными аспектами жизнедеятельности определяется с помощью тех же вычислительных операций, но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям, которые соответствуют изучаемому аспекту.

## **7.2 Оценка удовлетворенности профессией учителя (О. М. Чоросова, Р.Е. Герасимова)**

**Инструкция:** Вам предлагается ряд утверждений, с которыми Вы можете, не согласиться или согласиться частично. Вы должны выбрать один из трех предложенных вариантов ответа, который отражает ваше мнение. Затем следует поставить в колонке для ответов рядом с номером вопроса букву выбранного вами ответа.

Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Старайтесь представить наиболее характерную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя, из этого выбирайте ответ.

Желательно не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее», «трудно сказать».

Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся вам слишком личными, но вы можете быть уверены в том, что ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно искреннее.

### **АНКЕТА**

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в школе:  
А) да; Б) отчасти да; В) нет.
2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:  
А) натянутые; Б) зависят от обстоятельств; В) хорошие
3. Организация труда в школе меня:  
А) устраивает; Б) устраивает частично; В) не устраивает
4. Я доволен своим положением в коллективе:  
А) да; Б) трудно сказать; В) нет;
5. Я работаю спокойно, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:  
А) да; Б) когда как; В) нет;
6. Кроме учебы у школьников могут быть другие важные для них проблемы:  
А) да; Б) затрудняюсь ответить; В) нет.

7. Я всегда, независимо от обстоятельств, сдерживаю свое обещание:  
А) да; Б) когда как; В) нет.
8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем:  
А) напряженные; Б) зависят от обстоятельств; В) хорошие.
9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:  
А) нет; Б) трудно сказать; В) да.
10. У меня есть стремление содействовать развитию своей школы:  
А) да; Б) затрудняюсь ответить; В) нет.
11. Коллеги при решении педагогических задач:  
А) всегда помогают друг другу; Б) иногда помогают друг другу; В) решают их каждый самостоятельно.
12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня:  
А) да; Б) трудно сказать; В) нет.
13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение:  
А) нет; Б) затрудняюсь ответить; В) да.
14. В целом я оценил бы свою работу как:  
А) интересную; Б) в чем-то интересную, а в чем-то – нет; В) неинтересную.
15. Общение с учащимися меня:  
А) стимулирует; Б) оставляет спокойным; В) утомляет.
16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:  
А) да; Б) иногда; В) нет.
17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:  
А) с безразличием; Б) иногда с безразличием, а иногда с интересом; В) с пониманием.
18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:  
А) да; Б) трудно сказать; В) нет.
19. Я считаю свою школу одной из лучших в городе (районе):  
А) да; Б) сложно сказать; В) нет.
20. Большинство членов нашего коллектива ладят между собой:  
А) да; Б) когда как; В) нет.
21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):  
А) да; Б) трудно сказать; В) нет.
22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе:  
А) напряженные; Б) нормальные; В) хорошие.
23. Я испытываю удовлетворение от своей работы:  
А) да; Б) иногда; В) нет.
24. С учениками я нахожу общий язык:  
А) да; Б) когда как; В) с трудом.
25. Бывает, я передаю слухи:  
А) да; Б) иногда; В) нет.

26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку:  
А) всегда; Б) иногда; В) никогда.
27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллегами:  
А) да; Б) когда как; В) нет.
28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:  
А) незначительна; Б) неопределенна; В) велика.
29. Взаимоотношения между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашей школе:  
А) очень хорошие; Б) зависят от ситуации; В) отсутствуют.
30. Обеспечение методической литературой, пособиями к урокам я оцениваю как:  
А) недостаточное; Б) среднее; В) хорошее.
31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:  
А) приносящее удовлетворение; Б) иногда приносящее удовлетворение, иногда – нет; В) неудовлетворительное.
32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:  
А) да; Б) иногда; В) нет.
33. Современные дети:  
А) неуправляемы; Б) имеют определенные достоинства и недостатки; В) независимы и талантливы.
34. Я всегда говорю только правду:  
А) да; Б) затрудняюсь ответить; В) нет.
35. Мое отношение к непосредственным руководителям можно определить как:  
А) напряженные; Б) средние; В) хорошие.
36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:  
А) да; Б) когда как; В) нет.
37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе (районе), у меня возникает чувство:  
А) гордости; Б) безразличия; В) неловкости.
38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:  
А) каждому; Б) некоторым; В) никому.
39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:  
А) да; Б) затрудняюсь ответить; В) нет.
40. Среди коллег я пользуюсь уважением:  
А) нет; Б) затрудняюсь ответить; В) да.
41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:

- А) да; Б) частично; В) нет.
42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с учащимися мне:  
А) приносит удовольствие; Б) безразлично; В) в тягость.
43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:  
А) да; Б) иногда; В) нет.
44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:  
А) равнодушно; Б) когда как; В) с пониманием.
45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:  
А) личного характера; Б) когда как; В) коллектива.
46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:  
А) да; Б) не знаю; В) нет.
47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:  
А) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.
48. В целом условия труда в школе я оценил бы как хорошие: а) да; б) трудно сказать; в) нет.
49. Отношения коллег ко мне в данный момент меня:  
А) устраивает; Б) затрудняюсь ответить; В) беспокоить.
50. Последнее время моя работа мне:  
А) нравится; Б) трудно сказать; В) не нравится.
51. Думаю, что классы, в которых я работаю:  
А) хуже некуда; Б) средние; В) удачные.
52. Я считаю все свои привычки хорошими:  
А) да; Б) трудно сказать; В) нет.
53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:  
А) да; Б) когда как; В) нет.
54. Если бы мне сейчас представилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал это:  
А) да; Б) не знаю; В) нет.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Номера вопросов	Количество баллов		
	Ответ А	Ответ Б	Ответ В
1	2	3	4
1	2	1	0
2	0	1	2
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	0	1	2

9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	0	1	2
14	2	1	0
15	2	1	0
16	0	1	2
17	0	1	2
18	2	1	0
19	2	1	0
20	2	1	0
21	2	1	0
22	0	1	2
23	2	1	0
24	2	1	0
25	2	1	0
26	2	1	0
27	0	1	2
28	0	1	2
29	2	1	0
30	0	1	2
31	2	1	0
32	0	1	2
33	0	1	2
34	2	1	0
35	0	1	2
36	2	1	0
37	2	1	0
38	2	1	0
39	2	1	0
40	0	1	2
41	2	1	0
42	2	1	0
43	0	1	2
44	0	1	2
45	0	1	2
46	0	1	2
47	0	1	2
48	2	1	0
49	2	1	0
50	2	1	0
51	0	1	2

52	2	1	0
53	2	1	0
54	0	1	2

Удовлетворенность профессией оценивается по восьми шкалам:

- Отношение к учебному заведению;
- Отношение между педагогами;
- Удовлетворенность условиями труда;
- Удовлетворенность педагога своим положением в коллективе;
- Отношение к работе;
- Отношение к ученикам;
- Отношение к руководителю;
- Отношение к педагогическому коллективу.

Кроме того, анкета имеет шкалу лжи. Чем выше сумма баллов, набираемая по шкале, тем выше удовлетворенность педагога фактором, который данная шкала отражает. Однако если сумма баллов по шкале лжи составит более 6, то результаты можно считать недостоверными.

Оценочная шкала	Номера утверждений
Отношение к учебному заведению	1,10,19,28,37,46
Отношение к учебному заведению	2,11,20,29,38,47
Удовлетворенность условиями труда	3,12,21,30,39,48
Удовлетворенность педагога своим положением в коллективе	4,13, 22, 31,40,49
Отношение к работе	5,14,23,32,41,50
Отношение к ученикам;	6,15,24,33,42,51
Отношение к руководителю	8,17,26,35,44,53
Отношение к педагогическому коллективу	9,18,27,36,45,54
Шкала лжи	7,16,25,34,43,52

### 7.3 Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой

**Инструкция.** Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.



## Опросник

Утверждение	Вполне	Удовлетворен	Не вполне	Не удовлетворен	Крайне не
1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия вашим трудозатратам)	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	1	2	3	4	5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту.	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.	1	2	3	4	5
14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на ваши поиски другой работы.	1	2	3	4	5

### Оценка результатов

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о

неудовлетворенности профессиональной деятельностью. И, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;

15-20 баллов - вполне удовлетворены работой;

21-32 балла - удовлетворены;

33-44 балла - не вполне удовлетворены;

45-60 баллов - не удовлетворены;

более 60 баллов - крайне не удовлетворены.

## 7.4 Интегральная удовлетворенность трудом

**Назначение.** Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

**Инструкция.** Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

### Опросник

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- а) да;
- б) не со всеми;
- в) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

- а) да;
- б) не всегда;
- в) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
- а) да;
  - б) отчасти;
  - в) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
- а) да;
  - б) время от времени;
  - в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
- а) да;
  - б) не уверен;
  - в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
- а) да;
  - б) что-то среднее;
  - в) нет,
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:
- а) да;
  - б) среднее;
  - в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
- а) да;
  - б) редко;
  - в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
- а) да;
  - б) среднее;
  - в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
- а) да;
  - б) время от времени;
  - в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе;
- а) да;
  - б) не совсем;
  - в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
- а) да;
  - б) иногда;

в) нет.

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да;

б) может быть;

в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да;

б) не совсем;

в) нет.

### Обработка и интерпретация результатов

#### Ключ

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1,6,12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2,7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5,11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4,16	4
Удовлетворенность условиями труда	3,18	4
Профессиональная	9	2

ответственность		
Общая удовлетворенность трудом	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	28

### Дешифратор к ключу

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

утверждения	Варианты ответов			утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в		а	б	в
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1 -44%, а высокий - выше 56%.

## 7.5 Шкала субъективного благополучия

**Назначение.** Шкала субъективного благополучия представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия (СБ) или эмоционального комфорта (ЭК). Определение субъективного благополучия включает три критериальных признака.

Благополучие определяется по внешним критериям, таким, как добродетельная, «правильная» жизнь. Такие определения получили название нормативных. В соответствии с ними человек ощущает благополучие, если он обладает некоторыми социально желательными качествами; критерием благополучия является система ценностей, принятая в данной культуре.

Определение субъективного благополучия сводится к понятию удовлетворенности жизнью и связывается со стандартами респондента в отношении того, что является хорошей жизнью.

Третье значение понятия субъективного благополучия тесно связано с обыденным пониманием счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными. Это определение подчеркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.

**Инструкция.** Укажите, пожалуйста, в какой мере вы согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу:

- 1 - полностью согласен;
- 2 - согласен;
- 3 - более или менее согласен;
- 4 - затрудняюсь ответить;
- 5 - более или менее не согласен;
- 6 - не согласен;
- 7 - полностью не согласен.

Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата заполнения \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

### Опросник

1	В последнее время я был в хорошем настроении.	1	2	3	4	5	6	7
2	Моя работа давит на меня.	1	2	3	4	5	6	7
3	Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.	1	2	3	4	5	6	7
4	В последнее время я хорошо сплю.	1	2	3	4	5	6	7
5	Я редко скучаю в процессе своей повседневной деятельности.	1	2	3	4	5	6	7
6	Я часто чувствую себя одиноким.	1	2	3	4	5	6	7
7	Я чувствую себя здоровым и бодрым.	1	2	3	4	5	6	7
8	Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.	1	2	3	4	5	6	7
9	Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.	1	2	3	4	5	6	7
10	Утром мне трудно встать и работать.	1	2	3	4	5	6	7
11	Я смотрю в будущее с оптимизмом.	1	2	3	4	5	6	7
12	Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.	1	2	3	4	5	6	7
13	Мне нравится моя повседневная деятельность.	1	2	3	4	5	6	7
14	В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.	1	2	3	4	5	6	7
15	В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.	1	2	3	4	5	6	7

16	Я все больше ощущаю потребность в уединении.	1	2	3	4	5	6	7
17	В последнее время я был очень рассеян.	1	2	3	4	5	6	7

### Обработка и интерпретация результатов

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным положением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

- Напряженность и чувствительность (2, 12, 16).
- Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (9, 14, 17).
- Изменения настроения (1, 11).
- Значимость социального окружения (3, 6, 8).
- Самооценка здоровья (7, 15).
- Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (5, 10, 13).

Средний балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале стенов (среднее значение - 5,5, стандартное отклонение - 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

### Ключи

«Прямые» пункты (номер выбранного ответа прямо соответствует получаемому баллу) - №1,3,4,5,7,8, 11, 13, 15.

Оценивание «прямых» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

Оценивание «обратных» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер) №2,6,9,10, 12, 14,16, 17.

Итоговый балл испытуемого по тесту равен сумме баллов по «прямым» и «обратным» пунктам.

### Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены
25	1	52	4	79	8
26	1	53	4	80	8
27	1	54	4	81	8
28	1	55	4	82	8

29	1	56	5	83	8
30	1	57	5	84	8
31	1	58	5	85	8
32	1	59	5	86	9
33	1	60	5	87	9
34	2	61	5	88	9
35	2	62	5	89	9
36	2	63	6	90	9
37	2	64	6	91	9
38	2	65	6	92	9
39	2	66	6	93	10
40	2	67	6	94	10
41	3	68	6	95	10
42	3	69	6	96	10
43	3	70	6	97	10
44	3	71	7	98	10
45	3	72	7	99	10
46	3	73	7	100	10
47	3	74	7		
48	3	75	7		
49	4	76	7		
50	4	77	7		
51	4	78	8		

## **Раздел 8. Диагностика для изучения адаптивности педагога к выполняемой деятельности**

### **8.1 Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности**

**Инструкция.** Ниже предлагаются 24 утверждения. Решите, относятся ли эти утверждения к вам или нет. Если относятся, отвечайте «да», если не относятся - «нет».

#### **Опросник**

1. Работая, я устаю.
2. Я не могу сосредоточиться на чем-нибудь одном.
3. Я беспокоюсь по всякому поводу.
4. Когда я что-нибудь делаю, мои руки трясутся.
5. Я часто волнуюсь.
6. Я потею даже в холодную погоду.
7. Я все время ощущаю голод,
8. Я меня часто болит желудок.
9. Периодами из-за беспокойства я теряю сон.
10. Меня легко вывести из себя.



11. Я чувствительнее, чем другие.
12. Я часто о чем-то беспокоюсь.
13. Как жаль, что я не так счастлив, как другие.
14. Я легко могу заплакать.
15. Когда мне нужно ждать, я нервничаю.
16. Периодами я чувствую себя таким счастливым, что не могу усидеть на месте.
17. Я сильно пасую перед трудностями.
18. Временами я чувствую свою бесполезность.
19. Я застенчивый человек.
20. Я считаю, что во всем для меня есть трудности.
21. Я всегда напряжен.
22. Временами я чувствую себя разбитым.
23. Я уклоняюсь от трудностей.

### **Оценка результата**

Если сумма всех ответов «да» не превышает 3, адаптивность высокая;  
если 3-10 - средняя;  
свыше 10 - низкая;  
20-25 - очень низкая.

## **8.2 Самооценка психологической адаптивности**

**Инструкция.** Если вы безусловно согласны с утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет».

### **Опросник**

#### **Группа А**

1. Я часто испытываю тягу к новым впечатлениям.
2. Мне нравится работа, которая требует быстрого и частого переключения с одной операции на другую, с одного дела на другое.
3. Я могу быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности.
4. Я быстро схожусь с новыми людьми.
5. Я быстро засыпаю и пробуждаюсь.
6. Я быстро осваиваюсь в новой обстановке, включаюсь в новое для себя дело.
7. Мне нравится, когда на работе появляются новые люди.
8. Я люблю бывать в новом для себя обществе.
9. Мне приходится слышать от окружающих и друзей, что я человек очень деятельный и подвижный.
10. Новый для меня учебный материал я обычно запоминаю и усваиваю очень быстро, хотя иногда способен так же быстро его забывать.

## Группа Б

11. Я не люблю заводить новых знакомств.
12. Мне очень трудно расстаться с какой-либо мыслью, в которую я когда-то поверил, хотя много убедительных доводов против этой мысли.
13. Новые навыки в какой-либо деятельности, новые привычки формируются у меня медленно, но зато усваиваются очень прочно.
14. Меня иногда называют флегматичным (или упрекают в медлительности).
15. Я не люблю подвижных игр.

### Обработка и интерпретация результатов

Найдите сумму положительных ответов на утверждения группы А (с 1 по 10). Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждение группы Б (с 11 по 15). Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности.

Уровни социально-психологической адаптивности:

- 8-10 баллов - высокий;
- 6-7 баллов - выше среднего;
- 5 баллов - средний;
- 3-4 балла - ниже среднего;
- 2-3 балла - низкий.

### 8.3 Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности (Дементьева Ю.)

**Назначение.** Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя.

**Инструкция.** При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в конце.

#### Опросник

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?

7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организовать, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное

занятие?

40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы,

если это необходимо?

68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие

степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 по восьмому — 1.

Здесь  $K = 1$  (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.



Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.

#### **8.4 Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы**

Предназначен для оценки адаптации учителя к профессиональной деятельности.

**Инструкция.** Вам предлагается ряд утверждений, с которыми вы можете согласиться, не согласиться или согласиться частично. Вы должны выбрать один из трех предлагаемых вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставить в колонке для ответов рядом с номером вопроса букву выбранного вами ответа.

Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Старайтесь представить наиболее характерную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя из этого, выбирайте ответ.

Старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее», «трудно сказать».

Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся вам слишком личными, но вы можете быть уверены в том, что ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно искреннее.

##### **Опросник**

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в школе:
  - а) да;
  - б) не уверен;
  - в) нет.
2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:
  - а) натянутые;
  - б) неопределенные;
  - в) хорошие.
3. Организация труда (оснащенность кабинета, состояние оборудования, расписание занятий и т. д.) меня:
  - а) устраивает;
  - б) устраивает частично;
  - в) не устраивает.
4. Своим положением в коллективе я доволен:

- а) да;  
б) трудно сказать;  
в) нет.
5. Я работаю спокойно, творчески, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:  
а) да;  
б) когда как;  
в) нет.
6. У детей могут быть проблемы помимо учебы:  
а) да;  
б) не думаю;  
в) нет.
7. Я бы сказал, что всегда сдерживаю свои обещания, при любых обстоятельствах:  
а) да;  
б) не знаю;  
в) нет.
8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем сложились:  
а) напряженные;  
б) неопределенные;  
в) хорошие.
9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:  
а) нет;  
б) трудно сказать;  
в) да.
10. У меня есть стремление содействовать развитию своей школы:  
а) да;  
б) затрудняюсь ответить;  
в) нет.
11. Коллеги при решении педагогических задач:  
а) всегда помогают друг другу;  
б) иногда помогают друг другу;  
в) каждый сам по себе.
12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня во всех отношениях:  
а) да;  
б) трудно сказать;  
в) нет.
13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение:  
а) нет;  
б) затрудняюсь ответить;  
в) да.
14. В целом я свою работу оценил бы как:



- а) интересную;
  - б) не хуже и не лучше других;
  - в) неинтересную.
15. Общение с учащимися меня:
- а) стимулирует;
  - б) оставляет спокойным;
  - в) утомляет.
16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:
- а) да;
  - б) иногда;
  - в) нет.
17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:
- а) с безразличием;
  - б) когда как;
  - в) с пониманием.
18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы, выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
19. Я считаю свою школу одной из лучших в городе:
- а) да;
  - б) не уверен;
  - в) нет.
20. Большинство члѐнов нашего коллектива ладят между собой:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе:
- а) напряженные;
  - б) нормальные;
  - в) хорошие.
23. Я испытываю удовлетворение от работы,;
- а) да;
  - б) иногда;
  - в) нет.
24. С учениками я нахожу общий язык:
- а) быстро;

- б) когда как;  
в) с трудом.
25. Бывает, я передаю слухи:  
а) да;  
б) иногда;  
в) нет.
26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку: а) всегда;  
б) иногда;  
в) никогда.
27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллективом:  
а) да;  
б) не знаю;  
в) нет.
28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:  
а) незначительна;  
б) неопределенна;  
в) велика.
29. Взаимопонимание между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашей школе:  
а) есть;  
б) когда как;  
в) отсутствует.
30. Обеспечение методической литературой, пособиями к урокам я оцениваю как:  
а) недостаточное;  
б) среднее;  
в) хорошее.
31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:  
а) приносящее удовлетворение;  
б) неопределенное;  
в) неудовлетворительное.
32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:  
а) да;  
б) иногда;  
в) нет.
33. Современные дети:  
а) неуправляемы;  
б) имеют достоинства и недостатки;  
в) независимы и талантливы.
34. Я всегда говорю только правду:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

35. Мои отношения с непосредственным руководителем можно определить как:

- а) несколько напряженные;
- б) средние;
- в) хорошие.

36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе, у меня возникает чувство:

- а) гордости;
- б) безразличия;
- в) неловкости.

38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:

- а) каждому;
- б) некоторым;
- в) никому.

39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

40. Среди коллег я пользуюсь уважением:

- а) нет;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) да.

41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:

- а) да;
- б) частично;
- в) нет.

42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с учащимися мне:

- а) приносит удовлетворение;
- б) безразлично;
- в) в тягость.

43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:
- а) равнодушно;
  - б) когда как;
  - в) с пониманием.
45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:
- а) личного характера;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) коллектива.
46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:
- а) нет;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) да.
48. В целом условия труда в школе я оценил бы как хорошие:
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
49. Отношение ко мне коллег в данный момент меня:
- а) устраивает;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) беспокоит.
50. В последнее время моя работа мне:
- а) нравится;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) не нравится.
51. Думаю, что классы, в которых я работаю:
- а) хуже некуда;
  - б) ни то ни се;
  - в) удачные.
52. Я считаю все свои привычки хорошими:
- а) да;
  - б) трудно сказать;
  - в) нет.
53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:
- а) да;
  - б) когда как;
  - в) нет.
54. Если бы мне сейчас представилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал, это:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

### **Обработка и интерпретация результатов.**

Ответы испытуемого сопоставляются с дешифратором.

При этом ответ

«а» оценивается в 2 балла,

«б» - 1 балл,

«в» - 0 баллов.

Для вопросов 2,8,9,13,17,22,28,30,33,35,40,44-47,51,53,54 ответ

«а» - 0 баллов,

«б» - 1 балл,

«в» - 2 балла.

При оценке по шкале лжи для вопросов 7,34,52

«а» - 1 балл,

«б» и «в» - 0 баллов,

для вопросов 16,25,43 «а» и «б» - 0 баллов, «в» - 1 балл.

Максимальная сумма баллов – 108. уровень адаптации оценивается следующим образом:

- от 83 до 108 баллов – высокий уровень адаптации,
- от 55 до 82 баллов – выраженный уровень адаптации,
- от 28 до 54 баллов – низкий уровень адаптации
- от 0 до 27 баллов – выраженная дезадаптация.

Количество баллов по отдельным шкалам указывает на источники дезадаптации.

### **Дешифратор**

<b>Оценочная шкала</b>	<b>Номера утверждений</b>
1. Отношение к учебному заведению	1, 10, 19, 28, 37, 46
2. Отношения между педагогами	2, 11,20,29,38,47
3. Удовлетворенность условиями труда	3,12,21,30,39,48
4. Удовлетворенность своим положением в коллективе	4,13,22,31,40,49
5. Отношение к работе	5,14,23,32,41,50
6. Отношение к ученикам	6, 15,24,33,42,51
7. Отношение к руководителю	8, 17, 26, 35, 44, 53
8. Отношение к коллективу	9, 18, 27, 36, 45, 54
9. Шкала лжи	7, 16, 25, 34, 43, 52

## Раздел 9. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов. Коммуникативная компетентность

### 9.1 Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла)

**Инструкция.** Внимательно прочитайте (прослушайте) пары суждений опросника. Если вы считаете, что какое-либо суждение из пары верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в банке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу. Если у вас возникли какие-нибудь вопросы, задайте их, прежде чем начнете выполнять тест.

Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Варианты ответов А или В

№	А	В
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

### Опросник

1	А) Человек чаще всего может быть уверен в других людях. В) Доверять другому небезопасно, так как он может использовать это в своих целях.
2	А) Люди скорее будут помогать друг другу, чем оскорблять друг друга. В) В наше время вряд ли найдется такой человек, которому можно было бы полностью довериться.
3	А) Ситуация, когда человек работает для других, полна опасности. В) Друзья и сотрудники выступают лучшим гарантом безопасности.
4	А) Вера в других является основой выживания в наше время. В) Доверять другим равнозначно поиску неприятностей.
5	А) Если знакомый просит в займы, лучше найти способ отказать ему. В) Способность помочь другому составляет одну из лучших сторон нашей жизни.
6	А) «Договор дороже денег» - все еще лучшее правило в наше время. В) В наше время необходимо стремиться угрожать всем независимо от собственных принципов.

7	А) Невозможно перепрыгнуть через себя. В) Там, где есть воля, есть и результат.
8	А) В деловых отношениях не место дружбе. В) Основная функция деловых отношений состоит в возможности помочь другому.

Выборы, отражающие доброжелательное отношение к другим людям, обозначены звездочкой (\*).

### **Обработка и интерпретация результатов**

#### **Ключ**

При совпадении ответа испытуемого с ключом он оценивается в 1 балл, при несовпадении - в 0 баллов.

№ Варианты ответа

1 А\*

2 А\*

3 В\*

4 А\*

5 В\*

6 А\*

7 В\*

8 В\*

Баллы суммируются.

4 балла и меньше - низкий показатель доброжелательного отношения к другим;

4 -8 баллов - средний показатель доброжелательного отношения к другим;

5 баллов и выше - высокий показатель доброжелательного отношения к другим.

## **9.2 Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)**

**Назначение.** Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности.

Опросник включает в себя 100 утверждений, расположенных в циклическом порядке, с тем чтобы обеспечить удобство отсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа. Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

**Инструкция.** Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответов на каждый из них (а, б, в).

Отвечать нужно следующим образом:

- сначала прочтите вопрос и варианты ответов на него;

- выберите один из предложенных вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставьте соответствующую букву (а , б или в) в клеточке на листе для ответов.

Помните следующие правила:

- не тратьте много времени на обдумывание ответов; давайте тот ответ, который первым приходит в голову;
- старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее» и т. п. Таких ответов должно быть как можно меньше;
- ни в коем случае ничего не пропускайте. На каждый вопрос необходимо дать ответ;
- отвечайте как можно более искренне. Не надо стараться произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности.

А теперь, пожалуйста, приступайте к работе. Свои ответы в буквенной форме необходимо проставлять либо в опросном листе рядом с номером вопроса, либо в специальном бланке.

### Памятка экспериментатору.

Обращайте внимание на то, понял ли опрашиваемый инструкцию, готов ли искренне ответить на поставленные вопросы. Помните, что следует ответить на все вопросы. Необходимо подчеркнуть, что нежелательно часто использовать промежуточные ответы и подолгу размышлять над ними. Если опрашиваемых несколько, то они не должны советоваться друг с другом.

### Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ пол \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_  
 Образование \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ	№	ОТВ
1		11		21		31		41		51		61		71		81		91	
2		12		22		32		42		52		62		72		82		92	
3		13		23		33		43		53		63		73		83		93	
4		14		24		34		44		54		64		74		84		94	
5		15		25		35		45		55		65		75		85		95	
6		16		26		36		46		56		66		76		86		96	
7		17		27		37		47		57		67		77		87		97	
8		18		28		38		48		58		68		78		88		98	
9		19		29		39		49		59		69		79		89		99	
10		20		30		40		50		60		70		80		90		100	

### Опросник

1. Я хорошо понял инструкцию и готов искренне ответить на вопросы:
  - а) да;
  - б) не уверен;



- в) нет
2. Я предпочел бы снимать дачу:
- а) в оживленном дачном поселке;
  - б) нечто среднее;
  - в) в уединенном месте, в лесу.
3. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям;
- а) верно;
  - б) не уверен;
  - в) неверно.
4. По-моему, интереснее быть:
- а) инженером-конструктором;
  - б) не знаю;
  - в) драматургом.
5. Я достиг бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против меня:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
6. Люди были бы счастливее, если бы больше времени проводили в обществе своих друзей:
- а) да;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) нет.
7. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:
- а) да;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) нет.
8. Лопата» так относится к «копать», как «нож» к:
- а) острый;
  - б) резать
  - в) точить.
9. Почти все родственники хорошо ко мне относятся:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
10. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне уснуть:
- а) да, это верно;
  - б) не уверен;
  - в) нет.
11. Я никогда ни на кого не сержусь:
- а) да;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) нет.

12. 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.

13. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

14. В школе я предпочитал:

- а) уроки музыки (пения);
- б) затрудняюсь сказать;
- в) занятия в мастерских, ручной труд.

15. Мне определенно не везет в жизни:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

16. Когда я учился в 7-10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- а) очень редко;
- б) от случая к случаю;
- в) довольно часто.

17. Я поддерживаю дома порядок и всегда знаю, что где лежит:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

18. «Усталый» так относится к «работе», как «гордый» к:

- а) улыбка;
- б) успех;
- в) счастливый.

19. Я веду себя так, как принято в кругу людей, среди которых я нахожусь:

- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.

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

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

21. Иногда я с удовольствием слушаю неприличные анекдоты:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

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

- а) лесничим;

- б) трудно выбрать;  
в) учителем старших классов.
23. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:  
а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);  
б) примерно раз в неделю (как большинство);  
в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).
24. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности: легко могу сказать, где север, юг, восток или запад:  
а) да;  
б) нечто среднее;  
в) нет.
25. Я не обижаюсь, когда люди надо мной подшучивают:  
а) да;  
б) когда как;  
в) нет.
26. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:  
а) да;  
б) не уверен;  
в) нет.
27. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:  
а) это верно;  
б) не уверен;  
в) это неверно.
28. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:  
а) свеча;  
б) луна;  
в) лампа.
29. Обычно люди неправильно понимают мои поступки:  
а) да;  
б) верно нечто среднее;  
в) нет.
30. Мои друзья:  
а) меня не подводили;  
б) изредка;  
в) довольно часто.
31. Обычно я перехожу улицу там, где мне удобно, а не там, где положено:  
а) да;  
б) затрудняюсь ответить;  
в) нет.
32. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:  
а) дальше работать над ним в лаборатории;  
б) трудно выбрать;  
в) позаботиться о его практическом использовании.

33. У меня безусловно меньше друзей, чем у большинства людей:
- а) да;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
34. Мне больше нравится читать:
- а) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
  - б) не знаю, что выбрать;
  - в) роман, возбуждающий воображения и чувства.
35. Моей семье не нравится специальность, которую я выбрал:
- а) да;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) нет.
36. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:
- а) если я обсуждаю их с другими;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) если обдумываю их в одиночестве.
37. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:
- а) верно;
  - б) среднее;
  - в) неверно.
38. «Удивление» относится к «необычный», как «страх» к:
- а) храбрый;
  - б) беспокойный;
  - в) ужасный.
39. Меня всегда возмущает, когда кому-либо ловко удается избежать заслуженного наказания:
- а) да;
  - б) по-разному;
  - в) нет.
40. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя не знаю, почему:
- а) верно;
  - б) не уверен;
  - в) неверно.
41. В жизни не было случая, чтобы я нарушил обещание:
- а) да;
  - б) не знаю;
  - в) нет.
42. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интересно:
- а) беседовать с заказчиками, клиентами;
  - б) нечто среднее;
  - в) вести отчеты и другую документацию.
43. Я считаю, что:

- а) нужно жить по принципу: «Делу время, потехе час»;
- б) нечто среднее между «а» и «в»;
- в) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.
44. Мне было бы интересно полностью поменять сферу деятельности:
- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет
45. Я считаю, что моя семейная жизнь не хуже, чем у большинства моих знакомых:
- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет,
46. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:
- а) очень;
- б) немного;
- в) совсем не беспокоит.
47. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:
- а) часто;
- б) иногда;
- в) никогда.
48. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:
- а)  $\frac{3}{7}$ ;
- б)  $\frac{3}{9}$ ;
- в)  $\frac{3}{11}$ .
49. Я уверен, что обо мне говорят за моей спиной;
- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.
50. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:
- а) я отношусь к этому спокойно;
- б) нечто среднее;
- в) испытываю к ним чувство презрения.
51. Иногда мне очень хочется выругаться:
- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.
52. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:
- а) адвокатом;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) штурманом или летчиком.
53. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только для забавы:

- а) да;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
54. Я люблю музыку:
- а) легкую, живую;
  - б) нечто среднее;
  - в) эмоционально насыщенную, сентиментальную.
55. Самое трудное для меня - это справиться с собой:
- а) верно;
  - б) не уверен;
  - в) неверно.
56. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:
- а) да;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
57. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:
- а) да;
  - б) нечто среднее;
  - в) нет.
58. «Размер» так относится к «сумма», как «нечестный» к:
- а) тюрьма;
  - б) грешный;
  - в) укравший.
59. Родители и члены семьи часто придираются ко мне:
- а) да;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) нет.
60. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
  - б) верно нечто среднее;
  - в) это портит мне удовольствие и злит меня.
61. Временами мне приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать:
- а) да;
  - б) затрудняюсь ответить;
  - в) нет.
62. Мне кажется, интереснее быть:
- а) художником;
  - б) не знаю, что выбрать;
  - в) директором театра или киностудии.
63. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:
- а) согласен;

- б) не уверен;  
в) не согласен.
64. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо приложить силу:
- а) согласен;  
б) нечто среднее;  
в) нет.
65. Я любил школу:
- а) да;  
б) трудно сказать;  
в) нет.
66. Я лучше усваиваю материал:
- а) читая хорошо написанную книгу;  
б) верно нечто среднее;  
в) участвуя в коллективном обсуждении.
67. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:
- а) согласен;  
б) не уверен;  
в) не согласен.
68. АВ так относится к ГВ, как СР к:
- а) ПО;  
б) ОП;  
в) ТУ.
69. Обычно я удовлетворен своей судьбой;
- а) да;  
б) не знаю  
в) нет.
70. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:
- а) согласен;  
б) нечто среднее;  
в) не согласен.
71. Не все мои знакомые мне нравятся:
- а) да;  
б) затрудняюсь ответить;  
в) нет.
72. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:
- а) я согласился бы;  
б) не знаю, что сделал бы;  
в) сказал бы, что, к сожалению, очень занят.
73. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

74. Меня больше привлекает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет,

75. У меня больше причин чего-либо опасаться, чем у моих знакомых:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

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

- а) в коллективе;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) самостоятельно.

77. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока буду полностью уверен в своей правоте:

- а) всегда;
- б) обычно;
- в) только если это практически возможно.

78. «Лучший» так относится к «наихудший», как «медленный» к:

- а) скорый;
- б) наилучший;
- в) быстрееший.

79. Я совершаю много поступков, о которых потом жалею:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

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

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

81. Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

82. У меня было:

- а) очень мало выборных должностей;
- б) несколько;
- в) много выборных должностей.

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



- а) да;  
б) нечто среднее;  
в) нет.
84. На улице я остановлюсь, чтобы посмотреть скорее на работу художника, чем на уличную ссору или дорожное происшествие:  
а) да;  
б) не уверен;  
в) нет.
85. Иногда мне очень хотелось уйти из дома:  
а) да;  
б) не уверен;  
в) нет.
86. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим друзьям:  
а) да;  
б) верно нечто среднее;  
в) нет.
87. Разговаривая, я склонен:  
а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;  
б) верно нечто среднее;  
в) прежде хорошенько собраться с мыслями.
88. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд ХООООХХОООХХХ:  
а) ОХХХ;  
б) ООХХ;  
в) ХООО
89. Мне безразлично, что обо мне думают другие:  
а) да;  
б) нечто среднее;  
в) нет.
90. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:  
а) часто;  
б) изредка;  
в) практически никогда.
91. Я каждый день прочитываю всю газету:  
а) да;  
б) трудно сказать;  
в) нет.
92. К дню рождения, к праздникам:  
а) я люблю делать подарки;  
б) затрудняюсь ответить;  
в) считаю, что покупка подарков - несколько неприятная обязанность.
93. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:  
а) верно;

- б) не уверен;  
 в) неверно.
94. В школе я предпочитал:  
 а) русский язык;  
 б) трудно сказать;  
 в) математику.
95. Кое-кто затаил злобу против меня:  
 а) да;  
 б) не знаю;  
 в) нет.
96. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т. д.:  
 а) да;  
 б) нечто среднее;  
 в) нет.
97. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но всегда имеет возможность настоять на своем:  
 а) да;  
 б) не уверен;  
 в) нет.
98. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным;  
 а) какой-либо;  
 б) несколько;  
 в) большая часть.
99. В веселой компании мне бывает неудобно дурачиться вместе с другими:  
 а) да;  
 б) по-разному;  
 в) нет.
100. Если я совершил какой-то промах в обществе, то довольно быстро забываю о нем:  
 а) да;  
 б) нечто среднее;  
 в) нет.

### Обработка и интерпретация результатов

Ответы опрашиваемого надо сравнить с ключом. В случае совпадения буквы, указанной в ключе, и буквы ответа, который выбрал опрашиваемый, заданный ответ начисляется 2 балла. За промежуточный ответ «б» всегда начисляется 1 балл. В случае несовпадения буквы ответа и буквы ключа начисляется 0 баллов.

### Ключ к тесту

<b>I</b>	1в	11а	21в	31в	41а	51в	61в	71в	81а	91а	Л
<b>II</b>	2а	12в	22в	32в	42а	52а	62в	72а	82в	92а	А

<b>III</b>	3а	13а	23а	33в	43в	53а	63в	73в	83а	93в	Д
<b>IV</b>	4в	14а	24в	34в	44а	54в	64а	74а	84а	94а	К
<b>V</b>	5а	15а	25в	35а	45в	55а	65в	75в	85а	95а	П
<b>VI</b>	6в	16а	26а	36в	46а	56а	66в	76в	86а	96в	М
<b>VII</b>	7в	17а	27а	37а	47в	57в	67в	77а	87в	97а	Н
<b>VIII</b>	8б	18б	28б	38в	48б	58в	68б	78в	88б	98а	В
<b>IX</b>	9в	19в	29а	39в	49а	59а	69в	79а	89а	99в	П
<b>X</b>	10в	20а	30а	40в	50а	60а	70в	80а	90в	100а	С

Обработка по фактору В (логическое мышление) несколько другая. Здесь в случае совпадения буквы ответа с буквой ключа присваивается 2 балла, а в случае несовпадения - 0 баллов.

Полученные таким образом баллы суммируются по каждому фактору.

По факторам А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальное число баллов 20.

По фактору П - 40 баллов (сложить 5 и 9 строки).

Количество баллов от 16 до 20 (по факторам А, В, С, Д, К, М, Н) является высокой оценкой по данному фактору, значит, соответствующее качество личности явно выражено (например, общительность по фактору А). Количество баллов 13, 14, 15 говорит об определенном преобладании качества, соответствующего высокой оценке (например, общительности над замкнутостью).

Количество баллов 5, 6, 7 свидетельствует о преобладании качества, соответствующего низкой оценке (например, замкнутости над общительностью).

Количество баллов 8-12 означает примерное равновесие между двумя противоположными личностными качествами (например, в меру открыт, в меру замкнут).

Если опрашиваемый набрал 12 и более баллов по шкале Л, то результаты опроса необходимо признать недостоверными.

Если опрашиваемый набрал более 20 (из 40) баллов по шкале П (склонность к асоциальному поведению), то это свидетельствует об определенных личностных проблемах в какой-либо сфере жизни: в семье, в отношениях с друзьями, на работе, в отношениях с окружающими). В этом случае необходимо провести дополнительное собеседование, чтобы выявить, насколько серьезны возникшие проблемы.

#### **Фактор А**

Высокая оценка +А - открытый, легкий, общительный.

Низкая оценка -А - необщительный, замкнутый.

#### **Фактор В**

Высокая оценка +В - с развитым логическим мышлением, сообразительный.

Низкая оценка -В- невнимательный или со слабо развитым логическим мышлением.

#### **Фактор С**

Высокая оценка +С - эмоционально устойчивый, зрелый, спокойный.

Низкая оценка -С - эмоционально неустойчивый, изменчивый, поддающийся чувствам.

#### **Фактор Д**

Высокая оценка +Д - жизнерадостный, беспечный, веселый.

Низкая оценка--трезвый, молчаливый, серьезный.

#### **Фактор К**

Высокая оценка +К - чувствительный, тянущийся к другим, с художественным мышлением.

Низкая оценка -К - полагающийся на себя, реалистичный, рациональный.

#### **Фактор М**

Высокая оценка +М - предпочитающий собственные решения, независимый, ориентированный на себя.

Низкая оценка- зависимый от группы, компанейский, следует за общественным мнением.

#### **Фактор Н**

Высокая оценка +Н - контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам.

Низкая оценка -Н - импульсивный, неорганизованный.

Кроме того, данный опросник позволяет выявить склонность к асоциальному поведению (фактор П), что может характеризоваться пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям.

Включена в опросник и шкала правдивости (фактор Л), которая позволяет судить о достоверности полученных результатов.

#### **Уровневая оценка факторов (в баллах):**

16-20 - максимальный уровень;

13-15 - преобладающая выраженность факторов;

8-12 - средний уровень;

5-7 - низкий уровень.

### **9.3 Диагностика коммуникативной толерантности (В. В. Бойко)**

**Инструкция.** Вам предоставляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая, не пропуская вопросы. Свои ответы следует проставлять («V» или «+») в одной из четырех колонок.

Проверьте себя: насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальности встречающихся нам людей. Ниже приводятся суждения; воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, сколь верны они по отношению лично к вам:

- 0 - баллов - совсем неверно,  
 1- верно в некоторой степени (несильно),  
 2 - верно в значительной степени (значительно),  
 3- верно в высшей степени (очень сильно).

		Баллы
1	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы.	
2	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди.	
3	Шумные детские игры переношу с трудом.	
4	Оригинальные, нестандартные, яркие личности обычно действуют на меня отрицательно.	
5	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: нет ли у вас тенденции оценивать людей, исходя из собственного «Я». Мету согласия с суждениями, как и в предыдущем случае, выражайте в баллах от 0 до 3.

		Баллы
1	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник.	
2	Меня раздражают любители поговорить.	
3	Я тяготился бы разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу.	
4	Я тяготился бы разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры.	
5	Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой мере категоричны или неизменны ваши оценки в адрес окружающих.

		Баллы
1	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прическа, косметика, наряды).	
2	Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством.	
3	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне.	
4	4 Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу.	
5	Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой степени вы умеете скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с некоммуникабельными качествами людей (степень согласия с суждениями оценивайте от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Считаю, что на грубость надо отвечать тем же.	
2	Мне трудно скрыть, если человек чем-либо неприятен.	
3	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем.	
4	Мне неприятны самоуверенные люди.	
5	Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: есть ли у вас склонность переделывать и перевоспитывать партнера (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Я имею привычку поучать окружающих.	
2	Невоспитанные люди возмущают меня.	
3	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо.	
4	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания.	
5	Я люблю командовать близкими.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя, в какой степени вы склонны подгонять партнеров под себя, делать их удобными (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах.	
2	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка.	
3	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня.	
4	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают.	
5	Меня раздражает, если партнер делает что-то по-своему, не так, как мне того хочется.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам.	
2	Меня часто упрекают в ворчливости.	
3	Я долго помню обиды, причиненные мне теми, кого я ценю или уважаю.	
4	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки.	
5	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, то я на него тем не менее обижусь.	
	<b>ВСЕГО:</b>	

Проверьте себя: в какой степени вы терпимы к дискомфортным состояниям окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку.	
2	Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях.	
3	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь.	
4	Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг).	
5	Иногда мне нравится позлить кого-нибудь из родных и друзей.	
	<b>ВСЕГО:</b>	

Проверьте себя: каковы ваши адаптационные способности во взаимодействии с людьми (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Обычно мне трудно идти на уступки партнерам.	
2	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер.	
3	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе.	
4	Я избегаю поддерживать отношения с несколькими странными людьми.	
5	Обычно я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав.	
	<b>ВСЕГО:</b>	

### **Обработка и интерпретация данных**

Итак, вы ознакомились с некоторыми поведенческими признаками, свидетельствующими о низком уровне общей коммуникативной толерантности.

Подсчитайте сумму баллов, полученных вами по всем признакам, и сделайте вывод: чем больше баллов, тем ниже уровень коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов, которые можно заработать -135, свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим, что вряд ли возможно для нормальной личности. Точно так же невероятно получить ноль баллов - свидетельство терпимости ко всем типам партнеров во всех ситуациях. В среднем, по нашим данным, опрошенные набирают:

руководители медицинских учреждений и подразделений - 40 баллов,  
медсестры - 43 балла,  
воспитатели - 31 балл.

Сравните свои данные с приведенными и сделайте вывод о своей коммуникативной толерантности.

Обратите внимание на то, по каким из 9 предложенных выше поведенческих признаков у вас высокие суммарные оценки (здесь возможен интервал от 0 до 15 баллов). Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений с партнерами. Разумеется, полученные данные позволяют подметить лишь основные тенденции, свойственные вашим взаимодействием с партнерами. В непосредственном, живом общении личность проявляется ярче и многообразнее.

#### **9.4 Диагностика межличностных отношений (А. А. Рукавишников)**

**Инструкция.** Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности, здесь нет правильных или неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ.

Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в данном случае нас интересует, как вы ведете себя в действительности.

Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом.

Имя				Возраст	
Дата		Группа		Символ	
Место учебы (работы)					
	e	w	e+w	e-w	
I					
C					
A					



Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит.

Итак, прочитав утверждение, запишите номер ответа, расположенный в скобках слева от каждой строчки. Пожалуйста, будьте внимательны при выборе ответа и его записи.

1	2	3	4	5	6
Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда
( )	1	Стремлюсь быть вместе со всеми.			
( )	2	Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.			
( )	3	Становлюсь членом различных групп.			
( )	4	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами группы.			
( )	5	Когда предоставляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.			
( )	6	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.			
( )	7	Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.			
( )	8	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.			
( )	9	Стремлюсь задействовать других в своих планах.			
( )	10	Позволяю другим судить о том, что я делаю.			
( )	11	Стараюсь быть среди людей.			
( )	12	Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.			
( )	13	Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.			
( )	14	Легко подчиняюсь другим.			
( )	15	Стараюсь избегать одиночества.			
( )	16	Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях.			

ОТНОСИТСЯ К:

1	2	3	4	5	6
Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
( )	17	Стремлюсь относиться к другим přátельски			
( )	18	Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.			
( )	19	Мое личное отношение к окружающим - холодное и безразличное.			
( )	20	Предоставляю другим руководить ходом событий.			
( )	21	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.			

( )	22	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.				
( )	23	Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.				
( )	24	Позволяю другим судить о том, что я делаю.				
( )	25	С другими веду себя холодно и безразлично.				
( )	26	Легко подчиняюсь другим.				
( )	27	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.				
ОТНОСЯТСЯ К:						
	1	2	3	4	5	6
	Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
( )	28	Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.				
( )	29	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.				
( )	30	Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.				
( )	31	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.				
( )	32	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.				
( )	33	В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.				
( )	34	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.				
( )	35	Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.				
( )	36	Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.				
( )	37	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).				
( )	38	Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.				
( )	39	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.				
( )	40	Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.				
	1	2	3	4	5	6
	Обычно	Часто	Иногда	Случайно	Редко	Никогда
( )	41	В обществе стараюсь играть главенствующую роль.				
( )	42	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.				
( )	43	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.				

( )	44	Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.
( )	45	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.
( )	46	Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.
( )	47	Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.
( )	48	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.
( )	49	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.
( )	50	В обществе стараюсь руководить ходом событий.
( )	51	Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности.
( )	52	Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.
( )	53	Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.
( )	54	В обществе руковожу ходом событий.

### Обработка данных

Ключи для обработки шкал опросника межличностных отношений (ОМО) Слева приводятся пункты шкал, справа - номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом - он оценивается в 1 балл, при несовпадении - 0 баллов.

Ie		Cw		Ae	
1.	1,2,3,4	2	1,2,3,4,5	4	1,2,
3	1,2,3,4,5	6	1,2,3	8	1,2
5	1,2,3,4,5	10	1,2,3	12	1
7	1,2,3	14	1,2,3	17	1,2,3
9	1,2,3	18	1,2,3,4	19	3,4,5,6
11	1	20	1,2,3,4	21	1
13	1	22	1,2,	23	1
15	1	24	1,2	25	3,4,5,6
16	1	26	1,2	27	1
Iw		Ce		Aw	
28	1,2	30	1,2,3,4	29	1
31	1,2	33	1,2,3,4,5	32	1,2
34	1,2	36	1,2,3	35	5,6
37	1	41	1,2,3,4,5	38	1,2,3
39	1	44	1,2,3,4	40	5,6
42	1,2,3	47	1,2,3,4,5	43	1
45	1,2,3	50	1,2,3,4	46	4,5,6
48	1,2,3,4	53	1,2,3,4	49	1
51	1,2,3	54	1,2,3	52	5,6

## **Интерпретация полученных результатов**

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее описание поведения:

### *Включение:*

Ie - низкое; означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;

Ie - высокое; предполагает, что индивид чувствует себя, хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

Iw - низкое; предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;

Iw - высокое; предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним.

### *Контроль:*

Се - низкое; означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

Се - высокое; означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

Cw - низкое; предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

Cw - высокое; отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

### *Аффект:*

Ae - низкое; означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;

Ae - высокое; предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

Aw - низкое; означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;

Aw - высокое; типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний:

0-1 и 8-9 - экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь ком-пульсивный характер.

2-3 и 6-7 - низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении.

4-5- пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого «сырого» счета.

Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

## **Характеристика шкал ОМО**

### *ВКЛЮЧЕНИЕ (выраженное поведение)*

Ie - стремление принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Требуемое поведение

Iw - стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

### *КОНТРОЛЬ (выраженное поведение)*

Се - пытаюсь контролировать и влиять на остальных: беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение

Sw - стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

### *АФФЕКТ (выраженное поведение)*

Ae - стремлюсь быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение

Aw - стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

Оценки по этим шкалам - числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций ( $e + W$ ) и противоречивости межличностного поведения ( $e - W$ ) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большого количества членов.

## **9.5 Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В. В. Бойко)**

**Инструкция.** Читайте суждения и отвечайте «да» -«+» или «нет» -«-»  
**Опросник**

1. Обычно к концу рабочего дня на моем лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров (теряюсь, волнуясь, замыкаюсь или, напротив, много говорю, перевозбуждаюсь, веду себя неестественно).
3. В общении мне часто недостает эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.

5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если тебе не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнеров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чем-то своем.
8. Бывает, я хочу выразить партнеру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, сопереживание), но он этого не чувствует, не воспринимает.
9. Чаще всего в моих глазах или в выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнерам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моем лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то мимика становится излишне выразительной, экспрессивной.
13. Пожалуй, я несколько эмоционально скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда, приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.
16. Иногда близкие люди одергивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т. п.
17. Разговаривая, я излишне жестикулирую.
18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, мое лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.
21. Если я хочу, то мне всегда удастся скрыть вою неприязнь к плохому человеку.
22. Мне часто бывает почему-то весело без всякой причины.
23. Мне очень просто сделать по собственному желанию или по заказу разные выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т. д.
24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.
25. Мне что-то мешает выразить теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

### Обработка данных

Подведите итоги самооценивания с помощью предложенного ключа.

<b>«Помехи» в установлении эмоциональных контактов</b>	<b>Номера вопросов и ответы по ключу</b>
1. Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21
2. Неадекватное проявление эмоций.	-2, +7, +12, +17, +22
3. Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций.	+3, +8, +13, +18, -23
4. Доминирование негативных эмоций	+4, +9, +14, +19, +24

5. Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе.	+5, +10, +15, +20, +25
---	------------------------

### **Интерпретация**

Какова сумма набранных вами баллов? Она может колебаться в пределах от 0 до 25. Чем больше баллов, тем очевиднее ваша эмоциональная проблема в повседневном общении. Однако не следует обольщаться, если вы набрали очень мало баллов (0-2). Либо вы были неискренни в своих ответах, либо плохо видите себя со стороны. Если вы набрали не более 5 баллов, эмоции обычно не мешают вам общаться с партнерами; 6-8 баллов - у вас есть некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении; 9-12 баллов - свидетельство того, что ваши эмоции «на каждый день» в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами; 13 баллов и больше - эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми, возможно, вы подвержены каким-либо дезорганизующим реакциям или состояниям. Обратите внимание, нет ли конкретных «помех», которые отчетливо возникают у вас, - это пункты, по которым вы набрали 3 и более баллов.

## **9.6 Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А.А. Леонтьева)**

**Назначение.** Диагностическая цель методики заключается в определении «аудиторной атмосферы», активности, выраженности познавательного интереса у обучаемых, а также некоторых проявлений стиля педагогической деятельности.

**Инструкция.** Экспертам, имеющим опыт общения с аудиторией, предлагается карта коммуникативной деятельности. Каждый эксперт работает независимо, после чего находится усредненная оценка. Оценку следует проводить по предлагаемой шкале, а при обсуждении попытаться обосновать, какие действия педагога вызвали те или иные оценки.

### **Карта коммуникативной деятельности**

1	Доброжелательность	7 6 5 4 3 2 1	Недоброжелательность
2	Заинтересованность	7 6 5 4 3 2 1	Безразличие
3	Поощрение инициативы обучаемых	7 6 5 4 3 2 1	Подавление инициативы
4	Открытость (свободное выражение чувств, отсутствие «маски»)	7 6 5 4 3 2 1	Закрытость (стремление держаться за социальную роль, боязнь своих недостатков, тревога за престиж)

5	Активность (все время в общении, держит обучаемых в «тонусе»)	7 6 5 4 3 2 1	Пассивность (не управляет процессом общения, пускает его на самотек)
6	Гибкость (легко схватывает и разрешает возникшие проблемы, конфликты)	7 6 5 4 3 2 1	Жесткость (не замечает изменений в настроении аудитории, направлен как бы на себя)
7	Дифференцированность (индивидуальный подход)	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие дифференцированности в общении (нет индивидуального подхода к обучаемым)

### **Обработка данных**

Подсчитывается усредненная экспертная оценка. Диапазон этих оценок может колебаться от 49 до 7 баллов. На основе средней оценки экспертов делается заключение о степени коммуникативной эффективности.

### **Интерпретация данных**

Если усредненная оценка экспертов колеблется в пределах 45-49 баллов, то коммуникативная деятельность очень напряженная и близкая к модели активного взаимодействия. Педагог достиг вершин своего мастерства, свободно владеет аудиторией. Как дирижер прекрасно распределяет свое внимание, все средства общения органично вплетены во взаимодействие с обучаемыми. Непосвященному может показаться, что собралась компания давно знающих друг друга людей для обсуждения последних событий. Однако при этом все заняты общим делом, занятие достигает поставленной цели.

35-44 балла - высокая оценка. Дружеская, непринужденная атмосфера царит в аудитории. Все участники занятия заинтересованно наблюдают за педагогом или обсуждают поставленный вопрос. Активно высказываются мнения, предлагаются варианты решения проблемы. Стихийность отсутствует. Педагог корректно направляет ход занятия, не забывая отдавать должное юмору и остроумию собравшихся. Всякое удачное предложение тут же подхватывается и поощряется умеренной похвалой. Занятие проходит продуктивно, в активном взаимодействии сторон.

20-34 балла характеризуют педагога как вполне удовлетворительно овладевшего приемами общения. Его коммуникативная деятельность довольно свободна по форме. Он легко входит в контакт с обучаемыми, но не все оказываются в поле его внимания. В импровизированных дискуссиях он опирается на наиболее активную часть собравшихся, остальные же выступают в основном в роли наблюдателей. Занятие проходит оживленно, но не всегда достигает поставленной цели. Содержание занятия может произвольно



приноситься в жертву форме общения. Здесь возможны проявления элементов моделей дифференцированного внимания и негибкого реагирования.

11-19 баллов - низкая оценка коммуникативной деятельности. Имеет место односторонняя направленность учебно-воспитательного воздействия со стороны педагога. Незримые барьеры общения препятствуют живым контактам сторон. Аудитория пассивна, инициатива проявляется доминирующим положением педагога. Его стиль уподобляется авторитарной или неконтактной моделям общения.

При очень низких оценках (7-10 баллов) всякое взаимодействие с обучаемыми отсутствует. Общение развивается по моделям дикторского или гипорефлексивного стиля. Оно обезличено, по психологическому содержанию анонимно и практически ничем не отличается от массовой публичной лекции или вещания по радио. Педагогические функции ограничиваются лишь информационной стороной. Эффективному взаимодействию обучающихся могут препятствовать самые разные факторы, известные как барьеры общения. Это такие объективные факторы, как расстояние, отсутствие видимости и слышимости.

### **9.7 Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности (Г. Я. Розен)**

**Инструкция.** Прочитайте внимательно каждый вопрос и выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

#### **Опросник**

1. Хорошо ли вы разбираетесь в языке жестов?  
а) да; б) и да, и нет; в) нет.
2. Чувствительны ли вы к чужим нуждам?  
а) да, чувствителен; б) не знаю; в) нет, не чувствителен.
3. Сразу ли вы замечаете, что кому-то стало скучно при разговоре с вами?  
а) сразу; б) верно нечто среднее; в) не замечаю вообще.
4. Вы умеете слушать других?  
а) да, умею; б) и да, и нет в) нет, не умею.
5. Всегда ли вы одинаково обходительны в общении?  
а) да, всегда; б) в зависимости от обстоятельств; в) никогда.
6. Можете ли вы тотчас определить, что кто-то из собеседников осуждает вас?  
а) да, могу; б) не всегда; в) нет, не могу.
7. Всегда ли вы верно оцениваете других людей?  
а) да, всегда; б) от случая к случаю; в) никогда.
8. Можете ли вы сразу почувствовать, что вызываете у собеседника симпатию, расположение?  
а) да, могу; б) и да, и нет; в) нет, не могу.
9. Способны ли вы предсказать, между кем из ваших знакомых может завязаться дружба?  
а) да, способен; б) не знаю; в) нет, не способен.

10. Всегда ли вы чувствуете, что у собеседника есть что-то скрытое на уме?  
 а) да, всегда; б) в зависимости от обстоятельств; в) не всегда.
11. Умеете ли вы вовремя почувствовать, когда не следует быть слишком настойчивым?  
 а) да, умею; б) когда как; в) нет, не умею,
12. Часто ли люди приходят к вам со своими проблемами?  
 а) часто; б) от случая к случаю; в) редко.
13. Как вы думаете, всегда ли вам удастся распознать ложь?  
 а) думаю, что всегда; б) не знаю; в) думаю, что нет.
14. Сразу ли вы чувствуете, что собеседник находится в плохом расположении духа?  
 а) да, сразу; б) и да, и нет; в) нет, не сразу.
15. Предчувствуете ли вы, что собеседник может вот-вот неожиданно разрыдаться (или взорваться)?  
 а) да, предчувствую; б) когда как; в) нет, не предчувствую.

### Обработка и интерпретация результатов

Ключ: за ответы

- а - 2 балла;  
 б - 1 балл;  
 в - 0 баллов.

**Суммируйте оценки по пунктам опросника.**

Преобразуйте «сырые» баллы в стены с помощью таблицы «Стеновые нормы».

Стеновые нормы

Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Баллы	0	1-4	5-8	9-12	13	14-17	18-21	22-25	26-29	30

Предложенная шкала невербальной компетентности педагога выявляет степень выраженности умения налаживать отношения и прочитывать контекст общения. Каждый исследуемый может быть отнесен к одной из трех групп:

- 1) с низким уровнем невербальной компетентности (1-3 стен);
- 2) с умеренным уровнем невербальной компетентности (4-7 стен);
- 3) с высоким уровнем невербальной компетентности (8-10 стен).

Лица, отнесенные к первой группе, поглощены своими собственными проблемами и недостаточно внимательны к проблемам других. Они обнаруживают неспособность к налаживанию отношений и пониманию характера межличностного взаимодействия, в которое вовлечены.

Личности, отнесенные к третьей группе, напротив, характеризуются поглощенностью проблемами других людей и невниманием к своим собственным.

## 9.8 Диагностика принятия других (по шкале Фейя)

**Инструкция.** Внимательно прочитайте (прослушайте) суждения опросника. Варианты ответов по всем суждениям даны на специальном бланке. Если вы считаете, что суждение верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в бланке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу:

практически всегда;  
часто;  
иногда;  
случайно;  
очень редко.

### Бланк ответов

Ф.И.О.	Возраст	Пол				
№	Всегда	Часто	Иногда	Случайно	Очень редко	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

### Опросник

1. Людей достаточно легко ввести в заблуждение.
2. Мне нравятся люди, с которыми я знаком(а).
3. В наше время люди имеют очень низкие моральные принципы.
4. Большинство людей думают о себе только положительно, редко обращаясь к своим отрицательным качествам.
5. Я чувствую себя комфортно практически с любым человеком\*.

6. Все, о чем люди говорят в наше время, сводится к разговорам о фильмах, телевидении и других глупых вещах подобного рода.
7. Если кто-либо начал делать одолжение другим людям, то они сразу же перестают уважать его.
8. Люди думают только о себе.
9. Люди всегда чем-то недовольны и ищут что-нибудь новое.
10. Причуды большинства людей очень трудно вытерпеть.
11. Людям определенно необходим сильный и умный лидер.
12. Мне нравится быть в одиночестве, вдали от людей.
13. Люди не всегда честно ведут себя с другими людьми.
14. Мне нравится быть с другими людьми\*.
15. Большинство людей глупы и непоследовательны.
16. Мне нравится быть с людьми, чьи взгляды отличаются от моих\*.
17. Каждый хочет быть приятным для другого\*.
18. Чаще всего люди недовольны собой.

Обратные суждения отмечены звездочкой(\*).

#### **Ключ**

Подсчитывается сумма баллов, набранная испытуемым.

	Баллы за прямые вопросы	Баллы за обратные вопросы
Всегда	5	1
Часто	4	2
Иногда	3	3
Случайно	2	4
Очень редко	1	5

#### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитывается сумма баллов, набранная испытуемым.

60 баллов и больше - высокий показатель принятия других;

45-60 баллов - средний показатель принятия других с тенденцией к высокому;

30-45 баллов - средний показатель принятия других с тенденцией

### **9.9 Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В. В. Бойко)**

**Назначение.** Отличием данной методики является не только доступность, но и широта и интегральность диагностического диапазона. Помимо тонких форм проявлений агрессивности и потребности в ней, она позволяет определить и степень агрессивного заражения, и способность к торможению, и способы переключения агрессивности.

**Инструкция.** В бланке для ответов рядом с номером суждения проставьте свои ответы в форме «да» или «нет».

## Опросник

1. Временами я неожиданно «взрываюсь» злостью, гневом.
2. Если я вижу, что мое раздражение или злость передается другим, то обычно тут же беру себя в руки.
3. Чтобы избавиться от накопившейся злости, я придумал себе особый ритуал: периодически колочу подушку, боксирую в стенку, бегаю вокруг дома и т. п.
4. На работе я обычно сдерживаюсь, а дома бываю невыдержанным. ч
5. Иногда я понимаю, что вызываю у кого-либо злость, раздражение, но мне трудно изменить свое поведение или я не хочу этого делать.
6. Если мне хамят, я, как правило, сдерживаюсь и не допускаю резкости.
7. Иногда я честно признаюсь себе: я плохой человек.
8. Стоит мне разозлиться, как я добиваюсь своего от окружающих.
9. Нередко я оказываюсь вовлеченным в какую-нибудь противоборствующую группировку.
10. Время от времени меня словно тянет поругаться с кем-нибудь.
11. Я часто расплачиваюсь за свою резкость или грубость.
12. Часто какой-нибудь пустяк выводит меня из себя.
13. Разозлившись, я могу ударить кого-либо (ребенка, партнера и т. п.).
14. Чувствуя прилив злости, я могу разрядиться на неодушевленных предметах (бью кулаком об стол, что-нибудь ломаю, бью посуду).
15. Я позволяю себе злость или гнев там, где меня никто не знает.
16. Я думаю, что мой характер - не подарок.
17. Если кто-нибудь из коллег плохо отзовется обо мне, я выскажу ему все, что думаю о нем,
18. Бывают минуты, когда я ненавижу или презираю себя.
19. Чтобы заставить себя сделать что-либо трудное или сложное, мне иногда надо себя хорошенько разозлить.
20. Бывало так, что я оказывался членом нехорошей компании (группировки).
21. Обычно, когда я поругаюсь с кем-нибудь, мне становится легче.
22. Некоторые люди обижены на меня за мою резкость или злобу.
23. Когда я очень устаю, легко могу разозлиться, выйти из себя.
24. Моя злость обычно быстро проходит, если тот, кто ее вызвал, извиняется или признает свою неправоту.
25. Мне удается гасить раздражение и прочие напряженные состояния в активном отдыхе - в спорте, туризме, культурных мероприятиях.
26. Бывает, я выясняю отношения с продавцом или клерком на повышенных тонах.
27. У меня острый язык, мне палец в рот не клади.
28. Я обычно легко «завожусь», когда сталкиваюсь с грубостью, агрессивностью или злостью окружающих.
29. Многие из того плохого, что случилось со мной в жизни, я наверняка заслужил.
30. Злость чаще всего помогает мне в жизни.

31. Я часто ругаюсь в очередях.
32. Иногда мне говорят, что я злюсь, но я этого не замечаю.
33. Переживание злости или гнева явно вредит моему здоровью.
34. Иногда я начинаю злиться ни с того ни с сего.
35. Если я разозлюсь, то чаще всего отхожу почти мгновенно.
36. Чтобы успокоить нервную систему, я часто специально начинаю заниматься каким-либо делом (чтение, телевизор, хозяйственные заботы, профессиональная работа).
37. В транспорте или магазине я бываю более агрессивен, чем на работе.
38. Я человек резкий или очень категоричный.
39. Если кто-либо будет зло шутить надо мной, я скорее всего поставлю его на место.
40. Я часто злюсь на себя по какому-либо поводу.
41. В общении дома я часто специально придаю своему лицу суровое выражение.
42. Если бы понадобилось пойти на баррикады, я бы пошел.
43. Обычно моя злость дает мне импульс активности.
44. Я несколько дней переживаю последствия того, что не смог сдержаться от злости.
45. Бывают моменты, когда мне кажется, что я всех ненавижу.
46. Когда я чувствую прилив злобы или агрессии, то часто ухожу куда-нибудь, чтобы никого не видеть и не слышать.
47. Я часто успокаиваю себя тем, что срываю зло на вещах обидчика.
48. Иногда в транспортной толчее или в очереди я бываю столь агрессивен, что потом мне становится неловко за себя.
49. Я часто бываю несговорчивым, упрямым, непослушным.
50. Я легко лажу с людьми, которые провоцируют грубость или злость.
51. Если Бог когда-нибудь накажет меня за мои грехи, то это будет заслуженно.
52. Чтобы повлиять на окружающих, я часто лишь изображаю гнев или злость, но глубоко не переживаю, не испытываю этих состояний.
53. Я бы принял участие в стихийном митинге протеста, чтобы отстаивать вместе со всеми свои насущные интересы.
54. После вспышки раздражения, злобы я обычно хорошо чувствую себя некоторое время.
55. Моя раздражительность отрицательным образом сказывалась на отношениях с близкими или друзьями.

### **Обработка данных**

Опросник позволяет вывести «индекс агрессии» с учетом 11 параметров, каждый из которых оценивается отдельно в интервале от нуля до 5 баллов. За каждый ответ, соответствующий ключу, начисляется один балл; чем выше оценка, тем больше проявляется измеряемый показатель агрессивности.

Спонтанность агрессии:	+1, +12, +23, +34, +45
Неспособность тормозить агрессию:	-2, +13, -24, -35, -46
Неумение переключать агрессию на деятельность или неодушевленные объекты	-3, -14,, -25, -36, -47
Анонимная агрессия:	+4, +15, +26, +37, +48
Провоцирование агрессии у окружающих:	+5, +16, +27, +38, +49
Склонность к отраженной агрессии:	-6, +17, +28, +39, -50
Аутоагрессия:	+7, +18, +29, +40, +51
Ритуализация агрессии:	+8, +19, +30, +41, +52
Удовольствие от агрессии:	+10, +21, +32, +43, +54
Расплата за агрессию:	+11, +22, +33, +44, +55

### Интерпретация данных

Отсутствие или очень низкий уровень агрессии (от 0 до 8 баллов) обычно свидетельствует о неискренности ответов респондента, его стремлении соответствовать социальной норме. Такие показатели встречаются у людей со сниженной самокритичностью и завышенными притязаниями.

Невысокий уровень агрессии (9-20 баллов) отмечается у большинства опрошенных. Он обычно обусловлен спонтанной агрессией и сопряжен с неумением переключать агрессию на деятельность и неодушевленные объекты (в этом, возможно, нет необходимости).

Средний уровень агрессии (21-30 баллов) обычно выражается в спонтанности, некоторой анонимности и слабой способности к торможению.

Повышенный уровень агрессии (от 31 до 40 баллов). К атрибутам, характерным для ее среднего уровня, обычно добавляются показатели расплаты, провокации.

Очень высокий уровень агрессии (41 и более баллов) связан с получением удовольствия от агрессии, перенятием агрессии толпы, провоцированием агрессии у окружающих.

### 9.10 Экспресс-диагностика доверия (по шкале Розенберга)

**Инструкция.** Внимательно прочитайте (прослушайте) пары суждений опросника. Если вы считаете, что какое-либо суждение из пары верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в банке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу. Если у вас возникли какие-нибудь вопросы, задайте их, прежде чем начнете выполнять тест.

## Бланк ответов

Ф.И.О \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Варианты ответов: А и В.

№	А	В
1		
2		
3		

### Опросник

1. Как вы думаете, большинству людей можно доверять или во взаимодействии с другими нужно соблюдать осторожность?

А). Большинству людей можно доверять.

В). Во взаимодействии с другими нужно соблюдать осторожность.

2. Могли бы вы сказать, что люди чаще всего стремятся быть полезным другим или они думают только о себе?

А). Стремятся быть полезными другим.

В). Думают только о себе.

3. Как вы думаете, большинство людей попытались бы обмануть вас, если бы им представилась такая возможность, или вели бы себя честно?

А). Попытались бы обмануть, если бы им представилась такая возможность.

В). Вели бы себя честно.

### Обработка и интерпретация результатов

#### Ключ

При соответствии ответа испытуемого с ключом он оценивается в 1 балл, при несовпадении - в 0 баллов.

№	Вариант ответа
1	А
2	А
3	В

1 балл и меньше - низкий показатель доверия;

2 балла - средний показатель доверия;

3 балла - высокий показатель доверия.

## 9.11 Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии

**Назначение.** Опросник содержит 6 диагностических шкал эмпатии, выражающих отношение к родителям, животным, пожилым людям, детям, героям художественных произведений, знакомым и незнакомым людям. В



опроснике 36 утверждений, по каждому из которых испытуемый должен оценить, в какой мере он с ним согласен или не согласен, используя 8 вариантов ответов:

«не знаю» - 0

«никогда» или «нет» - 1

«иногда» - 2

«часто» - 3

«почти всегда» - 4

«всегда» или «да» - 5.

**Инструкция:** Предлагаем оценить несколько утверждений. Ваши ответы не будут оцениваться как хорошие или плохие, поэтому просим проявить откровенность. Над утверждениями не следует долго раздумывать. Достоверные ответы те, которые первыми пришли в голову. Прочитав в опроснике утверждение, в соответствии с его номером отметьте в ответном листе ваше мнение под одной из шести градаций: «не знаю», «никогда» или «нет», «иногда», «часто», «почти всегда», «всегда» или «да». Ни одно из утверждений пропускать нельзя.

Если в процессе работы у испытуемого возникнут вопросы, то экспериментатор должен дать разъяснения так, чтобы испытуемый не оказался сориентированным на тот или иной ответ.

### Опросник

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя людьми.
8. Старые люди, как правило, обижаются без причин.
9. Когда в детстве я слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.

17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

### **Обработка результатов**

Следует начинать с определения достоверности данных. Для этого необходимо подсчитать, сколько ответов определенного типа дано на указанные номера утверждения опросника:

«не знаю»: 2,4, 16, 18,33;

«всегда или да»: 2, 7, 11, 13, 16, 18,23.

Кроме того, следует выявить,

- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен на оба утверждения в следующих парах: 7 и 17, 10 и 18,17 и 31, 22 и 35, 34 и 36;
- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен для одного из утверждений, а ответ типа «никогда» или «нет» для другого в следующих парах: 3 и 36,1 и 3,17 и 28.

После этого суммируются результаты отдельных подсчетов. Если общая сумма 5 или более, то результат исследования недостоверен; при сумме, равной 4, результат сомнителен; если же сумма не более 3, результат исследования может быть признан достоверным.

При недостоверных и сомнительных результатах целесообразно, если это возможно, выяснить причины отношения испытуемого к исследованию. Следует иметь в виду, что помимо нежелания обследоваться или стремления преднамеренно давать противоречивые, неискренние ответы, недостоверные результаты могут быть обусловлены, например, нарушением некоторых психических функций, их развития, а также социальным инфантилизмом.

При достоверных результатах исследования дальнейшая обработка данных направлена на получение количественных показателей эмпатии и ее уровня.

Единая метрическая униполярная шкала интервалов позволяет, пользуясь ключом-дешифратором, получить характеристику эмпатии на основании данных, которые представляют все диагностические шкалы и дают характеристику отдельных составляющих эмпатии.

### Ключ

Шкала		Номер утверждения
Номер	Проявление эмпатии к:	
I	Родителям	10,13,16
II	Животным	19,22,26
III	Пожилым людям	2,5,8
IV	Детям	25,29,32
V	Героям художественных произведений	9,12,15
VI	Незнакомым или малознакомым людям	21,24,27

С помощью таблицы на основании полученных балльных оценок диагностируется уровень эмпатии по каждой из составляющих и в целом.

Уровень	Количество баллов	
	По шкалам	В целом
Очень высокий	15	82-90
Высокий	13-14	63-81
Средний	5-12	37-62
Низкий	2-4	12-36
Очень низкий	0-1	5-11

Соотнесите результат со шкалой развитости эмпатийных тенденций.

Уровневые характеристики эмпатии:

**82 - 90 баллов** - это очень высокий уровень эмпатийности. У вас болезненно развито сопереживание. В общении вы, как барометр, тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова.

Вам трудно от того, что окружающие используют вас в качестве громоотвода, обрушивая на вас свое эмоциональное состояние. Вы плохо чувствуете себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют вам свои тайны и идут за советом. Нередко испытываете комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Беспокойство за родных и близких не покидает вас. В то же время вы сами очень ранимы. Можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия вашего шефа. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, вы нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

**63 - 81 балла** - высокая эмпатийность. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать. С неподдельным интересом относитесь к людям. Вам нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык. Должно быть, и дети тянутся к вам. Окружающие ценят вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликты и находить компромиссные решения, Хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести вас из равновесия.

**37 - 62 баллов** - нормальный уровень эмпатийности, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать вас «толстокожим», но в то же время вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях более склонны судить о других по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но чаще вы держите их под самоконтролем. В общении внимательны, стараетесь понять больше, чем сказано словами, но при излишнем излиянии чувств собеседника теряете терпение. Предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следите за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому их поступки порой оказываются для вас неожиданными. Вы не отличаетесь раскованностью чувств, и это мешает вашему полноценному восприятию людей.

**12-36 баллов** - низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся вам непонятными и лишены смысла. Отдаете

предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Вы сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у вас мало друзей, а тех, кто есть, вы цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят вам тем же: случаются моменты, когда вы чувствуете свою отчужденность; окружающие не слишком жалуют вас своим вниманием. Но это исправимо, если вы раскроете свой панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение своих близких и принимать их потребности как свои.

**11 баллов и менее** - очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны для вас контакты с детьми и лицами, которые намного старше вас. В межличностных отношениях нередко оказываетесь в неуклюжем положении. Во многом не находите взаимопонимания с окружающими. Любите острые ощущения, спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядите в лучшем свете. С иронией относитесь к сентиментальным проявлениям. Болезненно переносите критику в свой адрес, хотя можете на нее бурно не реагировать. Вам необходима гимнастика чувств.

## **9.12 Изучение способности к самоуправлению в общении**

**Назначение.** Методика предназначена для определения мобильности, адаптивности в различных ситуациях общения.

**Инструкция.** Ниже приведены высказывания, касающиеся различных ситуаций в общении. Все высказывания различны, по смыслу не совпадают, поэтому внимательно вчитайтесь в каждое из них, прежде чем отвечать. Если высказывание «верно» или «скорее верно» по отношению к вам, поставьте букву «В» рядом с соответствующим номером высказывания, если же не верно, то поставьте «Н». Важно, чтобы вы отвечали искренне и честно.

### **Опросник**

1. Я считаю, что имитировать поведение других людей трудно.
2. В моем поведении чаще всего отражается все то, что я думаю и в чем я убежден на самом деле.
3. На вечеринках, в различных компаниях я не пытаюсь делать или говорить то, что приятно другим.
4. Я могу защищать только те идеи, в которые сам верю.
5. Я могу произносить речи экспромтом даже на те темы, по которым не имею почти никакой информации.
6. Я полагаю, что умею проявлять себя так, чтобы произвести впечатление на людей или развлечь их.

7. Если я не уверен, как следует вести себя в определенной ситуации, начинаю ориентироваться на поведение других людей.
8. Возможно, из меня получился бы неплохой актер.
9. Я редко нуждаюсь в советах друзей при выборе книг, музыки или фильмов.
10. Другим порой кажется, что я переживаю более глубокие эмоции, чем это есть на самом деле.
11. Я смеюсь над комедией больше, когда смотрю ее вместе с другими, чем когда смотрю ее один.
12. В группе людей я редко являюсь центром внимания.
13. В различных ситуациях с разными людьми я веду себя совершенно по-разному.
14. Мне не очень легко добиться того, чтобы другие почувствовали ко мне симпатию.
15. Даже если я не в духе, часто делаю вид, что приятно провожу время.
16. Я не всегда такой на самом деле, каким кажусь.
17. Я не стану специально высказывать мнение или изменять поведение, когда мне хочется кому-то понравиться или добиться расположения.
18. Я считаюсь человеком, способным развлечь.
19. Чтобы понравиться, наладить отношения с людьми, я стараюсь прежде всего делать именно то, что от меня ожидают.
20. Я никогда не проявлял себя особо успешно, если играл с другими в игры, требующие смекалки или импровизированных действий.
21. Я испытываю затруднения, когда пытаюсь менять свое поведение так, чтобы оно соответствовало взглядам различных людей и ситуациям.
22. Во время вечеринок я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать истории.
23. В компаниях я чувствую себя несколько неловко и не проявляю себя достаточно хорошо.
24. Если потребуются для правого дела, я могу любому, глядя прямо в глаза, сказать неправду и при этом сохранять бесстрастное выражение лица.
25. Я могу сделать так, чтобы окружающие были со мной дружелюбны, даже если эти люди мне не нравятся.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитываются все ответы, совпадающие со словами «верно» и «неверно».

#### **Ключ:**

Верно - 5, 6,7, 8, 10, 11, 13, 15,16, 18, 19,24,25.

Неверно - 1,2, 3,4, 9, 12, 14, 17,20,21,22,23.

Все баллы суммируются.

**Менее 8 баллов** - стабильная модель общения, некоторая ригидность.

**8 - 17баллов** - потребность быть в общении с самим собой, проявлять в зависимости от ситуации направленность на партнера, склонность к партнерству в общении.

**17-25 баллов** - мобильность в общении, умение подстраиваться к поведению партнера, готовность к диалогу, способность изменять стиль общения в зависимости от ситуации.

### **9.13 Методика ГОКК (Групповая оценка коммуникативной компетентности)**

**Инструкция:** Каждому эксперту предлагается рассмотреть шесть профессионально значимых качеств педагога и три коммуникативных функции. Характеристика каждого из них складывается из восьми показателей, которые эксперт должен оценить определённым количеством баллов. В пронумерованных регистрационных бланках названия качеств и коммуникативных функций не даны.

Бланк № 1 служит для оценки эмпатичности,

№ 2 – способности к рефлексии;

№ 3 – общительности;

№ 4 – гибкости личности (в мышлении, поведении)

№ 5 – способности к сотрудничеству, контакту;

№ 6 – эмоциональной привлекательности педагога для учащихся;

№ 7 – функции влияния;

№ 8 – функции организации;

№ 9 – функции передачи информации.

Каждое качество и функция оценивается по 6 – балльной шкале:

Часто, ярко выражено – 5

Чаще проявляется, чем нет – 4

Непостоянно, ситуативно – 3

Очень редко – 2

Никогда – 1

Не могу оценить – 0.

Время для ответов не ограничивается.

#### БЛАНК 1 (способность к эмпатии, сопереживанию)

1. Хорошо понимает настроение учеников

2. Внимателен к ученику и его проблемам

3. Проявляет любовь и уважение к детям

4. Внимателен к настроению учащихся на уроке

5. Учитывает эмоциональное состояние ученика на уроке

6. Готов эмоционально откликнуться на проблемы ребенка

7. Сочувствует ученику при его неудачах

8. Демонстрирует уважение к личности ученика

Общая сумма баллов:

#### БЛАНК 2 (способность к рефлексии)

1. Интересуется и принимает во внимание мнение учеников
2. Умеет сдерживаться, даже когда ученики неправы
3. Может публично признать свои ошибки
4. Принимает во внимание интересы и склонности ребят
5. Учитывает свои прежние ошибки
6. В трудных ситуациях проявляет спокойствие и выдержку
7. Стремится получать от учащихся обратную связь
8. Критически относится к своим поступкам, действиям

Общая сумма баллов:

#### БЛАНК 3 (степень общительности)

1. Говорит о своих трудностях и переживаниях ученикам
2. Легко устанавливает контакт с большинством учеников
3. Проявляет готовность к обсуждению с учениками различных вопросов
4. Стремится к установлению доверительных отношений с учащимися
5. Интересуется личными проблемами учеников
6. Проявляет интерес к собеседнику и его информации
7. Проявляет открытость в общении
8. Стремится поддерживать многочисленные контакты с разными учащимися

Общая сумма баллов:

#### БЛАНК 4 (гибкость личности в мышлении, поведении)

1. Не демонстрирует своего превосходства над учащимися
2. Признает за учеником право на собственную точку зрения
3. Проявляет демократический стиль общения
4. Проявляет готовность к пересмотру собственной точки зрения
5. Владеет разными способами организации урока
6. Признает равенство позиций учителя и ученика
7. Умеет анализировать общественные события и процессы
8. Творчески, неординарно относится к своей педагогической деятельности

Общая сумма баллов:

#### БЛАНК 5 (способность к сотрудничеству)

1. Привлекает к себе высокой эрудицией
2. Охотно поддерживает инициативу ребят
3. Проявляет расположенность к собеседнику
4. Умеет разрешить конфликтную ситуацию
5. Вдохновляет других на творческую деятельность
6. Побуждает учащихся к дискуссии, к активности в беседе
7. Умеет слушать и слышать другого
8. Проявляет искренний интерес к учащимся

Общая сумма баллов:



БЛАНК 6 (эмоциональная привлекательность)

1. Располагает к себе манерой поведения
2. Проявляет вежливость
3. Располагает к себе внешним видом
4. Тактично обращается к ученикам на уроках и вне их
5. Вызывает уважение окружающих
6. Интересен в беседе
7. Имеет широкий круг интересов и увлечений
8. Проявляет доброжелательность

Общая сумма баллов:

БЛАНК 7 (способность к оказанию влияния на других)

1. Умеет создать на уроке благоприятный психологический настрой
2. Справедлив и внимателен по отношению ко всем учащимся
3. Рационально организует собственное время и деятельность
4. Не допускает брани в адрес учеников
5. Проявляет в работе творческую активность
6. Заражает ребят интересом к какому-либо делу
7. Может аргументированно убедить ребят в необходимости какого-либо дела, поступка
8. Является для большинства ребят референтным (значимым) человеком

Общая сумма баллов:

БЛАНК 8 (способность к организации какого-либо дела)

1. Умеет найти к ученику индивидуальный подход
2. Умеет вызывать на уроке интерес к изучаемому материалу, ко всему предмету
3. Часто подбадривает учеников в затруднительных ситуациях
4. Умеет объединить ребят вокруг общей идеи, задачи, цели
5. Называет учеников чаще всего по именам
6. Умеет снять напряжение и усталость на уроке
7. Поощряет высказывание учащимися собственной точки зрения на проблему
8. Вовлекает ребят в работу на уроке

Общая сумма баллов:

БЛАНК 9 (способность к передаче информации)

1. Демонстрирует хорошее знание предмета
2. Излагает материал ясно и доступно
3. Умеет поддерживать разговор на разные темы
4. При изложении материала побуждает ребят к размышлению над ним
5. Высказывает собственную позицию по тому или иному вопросу
6. Отстаивает свою точку зрения без раздражения и вспыльчивости
7. Аргументированно и убедительно говорит

## 8. Обладает культурой речи

Общая сумма баллов:

### **Обработка и интерпретация результатов.**

Если некоторые пункты опросника эксперт оставил без ответа или оценил в 0 баллов, то при обработке результатов такие бланки должны изыматься из обращения и считаться недействительными.

Обработка результатов проводится по двум обобщенным показателям, заложенным в методике:

1. выраженность каждого качества у учителя (средний балл указывается в нижней части бланков № 1-6)

2. степень овладения учителем коммуникативными функциями влияния (средний балл указывается в бланке №7), организации (средний балл указывается в бланке №8), передачи информации (средний балл указывается в бланке №9).

По каждому качеству и каждой коммуникативной функции учитель максимально может набрать 40 баллов (в бланках эта цифра записывается в графе «общая сумма баллов»). Затем определяется средний балл (самый высокий равен «5»), который будет соответствовать мнению одного эксперта.

Средние оценки каждого эксперта заносятся в электронный бланк. В колонках «Среднее. Учащиеся» и «Среднее. Педагоги» представлены усредненные групповые оценки, а в колонке «Среднее» – усредненная внешняя оценка. Эти средние групповые оценки переводятся по таблице норм в уровни развития качеств.

№	Диагностируемые показатели	Уровень, баллы			
		Относительно высокий	Несколько выше среднего	Относительно средний	Относительно низкий (ниже среднего)
1	Эмпатичность	4,7-5,0	4,3-4,6	3,4-4,2	0-3,3
2	Рефлексивность	4,6-5,0	4,2-4,5	3,5-4,1	0-3,4
3	Общительность	4,7-5,0	4,2-4,6	3,3-4,1	0-3,2
4	Гибкость личности	4,7-5,0	4,3-4,6	3,6-4,2	0-3,5
5	Способность к сотрудничеству	4,8-5,0	4,4-4,7	3,5-4,3	0-3,4
6	Эмоциональная привлекательность	4,8-5,0	4,5-4,7	3,8-4,4	0-3,7
7	Функция влияния	4,7-5,0	4,3-4,6	3,6-4,2	0-3,5
8	Функция организации	4,7-5,0	4,3-4,6	3,4-4,2	0-3,3

9	Функция передачи информации	4,8-5,0	4,4-4,7	3,7-4,3	0-3,6
10	Коммуникативная компетентность	4,7-5,0	4,3-4,6	3,6-4,2	0-3,5

*Интерпретация полученных данных:*

от 4 баллов до 16 баллов – невыраженность рассматриваемого параметра;  
от 17 баллов до 24 баллов – слабая выраженность обследуемого параметра;  
от 25 баллов до 32 баллов – стабильное проявление рассматриваемого параметра;  
от 33 баллов до 40 баллов – яркая выраженность, преобладание данного параметра.

Возможности методики ГОКК заключаются в следующем:

- получение разнообразной информации об уровне профессиональной деятельности педагогов, их коммуникативной компетентности и развитости ПЗЛК;
- определение уровня ПГЖ учителей конкретного образовательного учреждения и составление индивидуальной и групповой программ ее повышения;
- организация индивидуальной и групповой работы психолога с педагогическим коллективом по развитию ППК;
- оказание помощи учителю в осознании своих личностно-профессиональных проблем, развитие потребности в самосовершенствовании.

## **Раздел 10. Диагностические материалы для изучения коммуникативных особенностей педагогов.**

### **Изучение коммуникативных потенциалов личности**

#### **10.1 Диагностика коммуникативно-характерологических особенностей личности**

**(Л. И. Уманский, И. А. Френкель, А. Н. Лутошкин, А. С. Чернышев и др.)**

**Назначение и содержание.** Данная методика предназначена для определения базовых особенностей личности в процессе межличностных отношений, их диагностика может осуществляться в формах самооценки, экспертных оценках или в их сочетаниях.

**Инструкция.** Черты характера оцениваются по пятибалльной системе. В данной схеме оценки обозначаются 5, 4, 3, 2, 1. В графе напротив соответствующей оценки, которую дает сам испытуемый или эксперт,

ставится крестик. Баллы соответствуют следующим уровням проявления данной черты:

5 - черта проявляется постоянно, зримо, характерно, ярко выражено, типично для личности;

4 - чаще проявляется, чем не проявляется;

3 - не выражена достаточно определенно, как правило, не проявляется;

2 - противоположная черта личности проявляется чаще, чем данная.

Эта

противоположная черта выражена заметнее;

1 - ярко выражена противоположная черта, она **ПРОЯВЛЯЕТСЯ** активно, зримо, типично.

Кроме этого, желательно охарактеризовать оцениваемое качество с точки зрения не только того, в какой степени обладает этим качеством данная личность, но и старается ли она это качество активно «навязать» другим.

В графе «а» ставится плюс (+), если характеризуемая личность активно переносит это свое качество на других, знак минус (-) ставится тогда, когда это качество не переносится на других и является сугубо личным свойством, и наконец, знаком равенства (=) обозначается тот случай, когда не выражено ни то, ни другое.

В графе «б» отмечаются изменения данного качества, которые произошли за последнее время: усиление этого качества отмечается знаком плюс (+), ослабление - знаком минус (-), а знаком равенства (=) обозначается отсутствие тенденции развития как в сторону «+», так и «-».

В графе «в» отмечается тенденция к изменению этого качества в дальнейшем: тенденция усиления обозначается «+», ослабления «-», а знаком равенства «=» обозначается отсутствие тенденции развития как в сторону «+», так и в сторону «-».

А. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ		5	4	3	2	1	а	б	в
1	Принципиальность или беспринципность								
2	Коллективизм или индивидуализм								
3	Правдивость или лживость								
4	Общественная или эгоистическая направленность								
5	Трудолюбие или лень								
6	Бескорыстие или корыстолюбие								
7	Скромность или нескромность								
8	Справедливость или несправедливость в отношении: а) к сверстникам б) к младшим в) к старшим								

9	Отзывчивость или черствость									
10	Прямота или лицемерие									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									
	Средний балл( $M$ ) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									
<b>Б. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА</b>										
1	Наблюдательность или не наблюдательность									
2	Практическая направленность ума, умение применять знания к практическим задачам или непрактичность ума при наличии знаний									
3	Любознательный или нелюбознательный									
<b>В. ВОЛЕВЫЕ ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА</b>										
1	Уверенность или неуверенность в своих силах и возможностях									
2	Дисциплинированность или недисциплинированность									
3	Осознанная дисциплинированность или простое послушание									
4	Инициативность (предприимчивость) или только исполнительность									
5	Личная организованность или неорганизованность									
6	Самостоятельность или внушаемость									
7	Собранность или несобранность (разболтанность)									
8	Самообладание, выдержка или невыдержанность									
9	Смелость или трусость									
10	Настойчивость в достижении поставленных целей или неспособность доводить начатое дело до конца									
11	Настойчивость или упрямство									
12	Личная активность или пассивность									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									
	Средний балл( $M$ ) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									
<b>Г. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА</b>										
1	Веселость или угрюмость									
2	Смешливость или плаксивость									
3	Бодрость или вялость									
4	Раздражительность или невозмутимость									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									

	Средний балл(М) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									
<b>Д. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРШЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>										
1	Добросовестность или недобросовестность в отношении: а) к трудовой деятельности б) к учебной деятельности в) к игровой деятельности г) к общественной деятельности д) к спортивной деятельности									
2	Работоспособность или неработоспособность									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									
	Средний балл(М) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									
<b>Е. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К ДРУГИМ ЛЮДЯМ</b>										
1	Коллективизм или индивидуализм									
2	Замкнутость или общительность									
3	Тактичность или бестактность									
4	Чуткость или черствость									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									
	Средний балл(М) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									
<b>Ж. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К САМОМУ СЕБЕ</b>										
1	Критическое отношение к своим силам или излишняя самоуверенность									
2	Уверенность или неуверенность									
3	Требовательность или нетребовательность к себе									
4	Самокритичность или не самокритичность									
	Общий балл ( $\Sigma$ )									
	Средний балл(М) $M=\Sigma/n$ (n – количество качеств)									

### **Обработка и интерпретация полученных данных**

Обобщение результатов исследования производится либо на основе самооценки, либо путем сопоставления независимых экспертных оценок по каждому из «блоков» исследуемых личностных качеств. Завершающим этапом обработки может служить составление личностного профиля на основе предложенной формы.

О степени проявлений тех или иных качеств можно судить по усредненным значениям в соответствии с содержательной характеристикой каждого балла, приведенной в инструктивной части.

### **Профиль коммуникативно-характерологических особенностей личности**

Исследуемые личностные особенности	Степень проявления особенностей (в баллах)				
	5	4	3	2	1
Направленность личности					
Интеллектуальные черты характера					
Волевые черты характера					
Эмоциональные черты характера					
Отношение к деятельности					
Отношение к другим людям					
Отношение к самому себе					

### **10.2 Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)**

**Назначение.** Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля.

Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций.

Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

**Инструкция.** Внимательно прочитайте 10 высказываний, отражающих реакции на некоторые ситуации общения. Каждое из них оцените как верное (В) или неверное (Н) применительно к себе, поставив рядом с каждым пунктом соответствующую букву.

#### **Опросник**

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я смог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что мои переживания более глубоки, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях в общении с другими людьми я часто веду себя по-разному.

7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я часто бываю именно таким, каким меня ожидают видеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.
10. Я не всегда такой, каким кажусь.

### **Обработка и интерпретация**

По 1 баллу начисляется за ответ «Н» на вопросы 1, 5,7 и за ответ «В» на все остальные вопросы. Подсчитывается сумма баллов.

0-3 балла - низкий коммуникативный контроль; высокая импульсивность в общении, открытость, раскованность, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

4-6 баллов - средний коммуникативный контроль; в общении непосредственен, искренне относится к другим. Но сдержан в эмоциональных проявлениях, соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

7-10 баллов- высокий коммуникативный контроль; постоянно следит за собой, управляет выражением своих эмоций.

### **10.3 Диагностика потенциала коммуникативной импульсивности (В. А. Лосенков)**

**Инструкция.** Предлагаемый тест-опросник содержит 20 вопросов. К каждому из вопросов дана шкала ответов. Внимательно прочитайте каждый вопрос и обведите кружочком номер выбранного вами ответа. В тесте нет «плохих» или «хороших» ответов. Постарайтесь почувствовать себя свободно и отвечать искренне. Предпочтительнее тот ответ, который первым пришел вам в голову.

#### **Опросник**

1. Если вы беретесь за какое-то дело, то всегда доводите его до конца?
  - а) определенно да;
  - б) пожалуй, да;
  - в) пожалуй, нет;
  - г) нет, не всегда.
2. Вы всегда спокойно реагируете на резкие или неудачные замечания в свой адрес?
  - а) определенно да;
  - б) пожалуй, да;
  - в) пожалуй, нет;
  - г) определенно нет.
3. Вы всегда выполняете свои обещания?
  - а) определенно да;
  - б) пожалуй, да;



- в) пожалуй, нет;
  - г) определенно нет.
4. Вы часто говорите и действуете под влиянием минутного настроения?
- а) очень часто;
  - б) довольно часто;
  - в) довольно редко;
  - г) почти никогда.
5. В критических, напряженных ситуациях вы хорошо владеете собой?
- а) да, всегда владею;
  - б) пожалуй, всегда;
  - в) пожалуй, нет;
  - г) нет, не владею.
6. У вас часто без видимых или достаточно веских причин меняется настроение?
- а) такое случается очень часто;
  - б) бывает время от времени;
  - в) такое случается редко;
  - г) такого вовсе не бывает.
7. Вам часто приходится делать что-то наспех, когда поджимают сроки?
- а) определенно да;
  - б) пожалуй, да;
  - в) пожалуй, нет;
  - г) определенно нет.
8. Вы могли бы назвать себя целеустремленным человеком?
- а) да, определенно, мог бы;
  - б) пожалуй, мог бы;
  - в) скорее всего, не мог бы;
  - г) нет, определенно не мог бы.
9. В словах и поступках вы придерживаетесь пословицы «Семь раз отмерь, один раз отрежь»?
- а) да, всегда;
  - б) часто;
  - в) редко;
  - г) нет, почти никогда.
10. Вы подчеркнута равнодушны к тем, кто несправедливо ворчит и задирает вас, например, в автобусе или трамвае?
- а) так я реагирую почти всегда;
  - б) так я реагирую довольно часто;
  - в) я редко так реагирую;
  - г) я никогда так не реагирую.
11. Вы сомневаетесь в своих силах и способностях?
- а) да, часто;
  - б) иногда;
  - в) редко;

г) почти никогда.

12. Вы легко увлекаетесь новым делом, но можете быстро к нему охладеть?

а) определенно да;

б) пожалуй, да;

в) пожалуй, нет;

г) определенно нет.

13. Вы умеете сдерживаться, когда кто-либо из начальства незаслуженно вас упрекает?

а) определенно да;

б) пожалуй, да;

в) пожалуй, нет;

г) определенно нет.

14. Вам кажется, что вы еще не нашли себя?

а) согласен, именно так оно и есть;

б) скорее всего это так;

в) с этим я вряд ли соглашусь;

г) я с этим определено не согласен.

15. Может ли под влиянием каких-либо обстоятельств ваше мнение о самом себе не раз измениться?

а) наверняка так;

б) весьма вероятно;

в) маловероятно;

г) почти невероятно.

16. Обычно вас трудно вывести из себя?

а) определенно да;

б) пожалуй, да;

в) пожалуй, нет

г) определенно нет

17. У вас возникают желания, которые по разным обстоятельствам неосуществимы?

а) такие желания возникают у меня часто;

б) такие желания возникают время от времени;

в) у меня редко возникают подобные желания;

г) заведомо неосуществимых желаний у меня не возникает.

18. Обсуждая с кем-либо важные жизненные проблемы, вы замечаете, что ваши собственные взгляды еще не вполне определились?

а) да, часто замечаю;

б) иногда замечаю;

в) замечаю довольно редко;

г) нет, никогда не замечаю.

19. Случается ли, что какое-то дело вам так надоедает, что, не закончив его, вы беретесь за новое?

а) да, так часто случается;

б) иногда так бывает;

- в) так бывает довольно редко;
  - г) так почти никогда не случается.
20. Вы несколько неуравновешенный человек?

- а) определенно да;
- б) пожалуй, да;
- в) пожалуй, нет;
- г) определенно нет.

### **Обработка результатов**

В процессе обработки результатов подсчитывают величину показателя импульсивности Пи. Он представляет собой сумму баллов, набранную по шкалам всего тест-опросника.

В данном тест-опроснике четырехбальная шкала ответов.

Для вопросов 1, 2, 3, 5, 8, 9,10,13,16 номер шкалы соответствует количеству баллов, то есть а, б, в, г, - 1, 2,3 и 4 соответственно.

Для вопросов 4, 6, 7, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20 баллы подсчитываются по шкале в обратном порядке, то есть шкале «а» соответствуют 4 балла; шкале «б» -3 балла, шкале «в» -2 балла и шкале «г» - 1 балл.

Таким образом, показатель импульсивности может варьировать у разных людей от 20 до 80 баллов.

### **Анализ результатов**

Импульсивность - это черта, противоположная волевым качествам: целеустремленности и настойчивости. Чем больше величина показателя импульсивности Пи, тем выше импульсивность.

Уровень импульсивности может быть охарактеризован как высокий, средний и низкий.

Если величина Пи находится в пределах 66-80, то импульсивность высокого уровня, то есть выражена сильно;

Если величина Пи от 35 до 65, то уровень средний, импульсивность умеренная,

Если 34 и менее - то импульсивность низкого уровня.

Высокий уровень импульсивности характеризует человека с недостаточным самоконтролем в общении и деятельности. Импульсивные люди часто имеют неопределенные жизненные планы, у них нет устойчивых интересов, увлекаются то одним, то другим.

Люди с низким уровнем импульсивности, наоборот, целенаправленны, имеют ясные ценностные ориентации, проявляют настойчивость в достижении поставленных целей, стремятся доводить начатое дело до конца.

Если импульсивность высока, то следует составить программу самовоспитания, направленную на ее снижение и увеличение целенаправленности. При этом следует учесть особенности локуса субъективного контроля.

## 10.4 Экспресс-диагностика уровня личностной фрустрации (В. В. Бойко)

**Инструкция.** Ознакомившись с последующими ситуациями, дайте ответ, согласны вы с ними (поставьте рядом с номером знак «плюс») или нет (поставьте знак «минус»).

### Опросник

1. Вы завидуете благополучию некоторых своих знакомых.
2. Вы недовольны отношениями в семье,
3. Вы считаете, что достойны лучшей участи.
4. Вы полагаете, что могли бы достичь большего в личной жизни или в работе, если бы обстоятельства.
5. Вас огорчает то, что не осуществляются планы и не сбываются надежды.
6. Вы часто срываете зло или досаду на ком-либо.
7. Вас злит, что кому-то везет в жизни больше, чем вам.
8. Вас огорчает, что вам не удастся отдохнуть или проводить досуг так, как хочется.
9. Ваше материальное положение таково, что угнетает вас.
10. Вы считаете, что жизнь проходит мимо вас (проходит зря,).
11. Кто-то или что-то постоянно унижает вас.
12. Нерешенные бытовые проблемы выводят вас из равновесия.

### Обработка данных

Каждый положительный ответ оценивается в 1 балл,  
а отрицательный - 0 баллов.

Подсчитывается общая сумма баллов.

Об уровне социальной фрустрации можно судить по следующим показателям:

- 10-12 баллов - очень высокий уровень фрустрации;
- 5-9 баллов - устойчивая тенденция к фрустрации;
- 4 балла и меньше - низкий уровень.

## 10.5 Диагностика доминирующей эмоциональной модальности у педагогов

(Л. А. Рабинович в модификации Т. Г. Сырицо)

**Инструкция.** Перед вами опросник, содержащий 42 вопроса, и лист бумаги, на котором указаны 4 варианта ответов на указанные вопросы.

Ваша задача - ответить на каждый вопрос. Это делается так: вы читаете вопрос, выбираете один из 4 предложенных вариантов ответа («безусловно да», «пожалуй, да», «пожалуй, нет», «безусловно нет»), отражающий ваше мнение. Поставьте крестик в соответствующей графе в листке для ответов. Отвечая на каждый вопрос, проверяйте, чтобы номер вопроса совпадал с таким же номером в листке для ответов.

Поскольку в разные периоды жизни вы, возможно, отвечали бы на один и тот же вопрос по-разному, отвечайте исходя из того, что характерно для вас сейчас, в настоящее время.

Дальше таким же образом вы поступаете со всеми остальными вопросами, всякий раз тщательно обдумывая, какой из четырех вариантов ответа на каждый вопрос вам больше всего подходит.

Основное условие опроса - ваша добросовестность и искренность.

Если вам непонятна инструкция, прочтите ее еще раз.

Итак, начинайте работу!

### Бланк для ответов

Ф.И.О \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

№	Безусловн о да	Пожалуй да	Пожалуй нет	Безусловн о нет	№	Безусловн о да	Пожалуй да	Пожалуй нет	Безусловн о нет
1					22				
2					23				
3					24				
4					25				
5					26				
6					27				
7					28				
8					29				
9					30				
10					31				
11					32				
12					33				
13					34				
14					35				
15					36				
16					37				
17					38				
18					39				
19					40				
20					41				
21					42				

### Опросник

1. Легко ли вам признаться перед родителями учеников в допущенной вами ошибке?
2. Часто ли у вас портится настроение из-за плохой подготовки учащихся к уроку?
3. Можно ли сказать, что перед уроком вы почти всегда чувствуете себя бодрым и веселым?
4. Пугает ли вас иногда ответственность за детей, которая на вас лежит?
5. Испытываете ли вы чувство неудовлетворенности от своей работы с детьми?
6. Если бы ученики над вами нехорошо подшутили, привело бы это вас в состояние гнева?

7. Овладевает ли вами негодование, если родители учеников не выполняют ваши требования?
8. Легко ли вы заражаетесь радостным настроением своих учеников?
9. Можно ли сказать, что вы не верите в свои педагогические способности?
10. Вызывает ли у вас возмущение и негодование поведение современной молодежи?
11. Появляется ли у вас чувство неуверенности в присутствии на уроке проверочной комиссии или администрации?
12. Часто ли вы не в состоянии сдержать свои эмоции при негативном поведении учащихся?
13. Приносит ли вам ваша работа много радости?
14. Испытываете ли вы чувство тревоги во время проведения урока?
15. Может ли недостаток содействия вам со стороны администрации вызвать у вас раздражение?
16. Испытываете ли вы робость перед начальством, администрацией школы?
17. Вы охотно организуете в классе веселые, развлекательные мероприятия?
18. Легко ли вас может рассердить непонимание ученика?
19. Производите ли вы на своих коллег впечатление грустного человека?
20. Вам становится грустно после неудачно проведенных уроков?
21. Вам свойственно чувство удовлетворенности своей профессией?
22. Испытываете ли вы чувство тревоги за свой авторитет перед детьми?
23. Склонны ли вы предаваться невеселым, мрачным мыслям, встречая непонимание со стороны администрации?
24. Ощущаете ли вы некоторую робость перед проведением родительских собраний?
25. Часто ли неудачи в работе приводят вас в отчаяние?
26. Можете ли вы сказать о себе, что вы педагог-оптимист?
27. Вызывает ли у вас чувство тоски собственное бессилие в некоторых вопросах воспитания?
28. Боитесь ли вы выступить перед большой малознакомой аудиторией?
29. Вызывает ли у вас раздражение неподготовленность учащихся к уроку?
30. Если коллега вам нагрубил, хочется ли вам ответить тем же?
31. Боитесь ли вы проявить свою неосведомленность перед детьми?
32. Если вы чувствуете упрямство со стороны ученика, овладевает ли вами раздражение и злость?
33. Часто ли вы испытываете радость в течение рабочего дня?
34. Можете ли вы присоединиться к мнению, что в работе педагога больше радости, чем печали и невзгод?
35. Кажется ли вам, что в будущем работа с детьми будет приносить все больше трудностей и разочарований?
36. Любите ли вы веселую суету и оживление детей вокруг себя?
37. Часто ли вы испытываете чувство подавленности при подведении итогов вашей педагогической деятельности?
38. Овладевает ли вами раздражение, если, как вам кажется, родители ваших

учеников вас не понимают?

39. Испытываете ли вы радость, когда находите общий язык с родителями ваших учеников?

40. Овладевает ли вами гнев так сильно, что вы долго не можете успокоиться?

41. Рискнете ли вы спорить с начальством по серьезным вопросам?

42. Бывает ли у вас чувство страха перед работой с новым для вас коллективом учащихся?

### **Обработка и интерпретация результатов**

#### **Ключ**

Радость. Ответы «да» на вопросы: 3, 8, 13, 17, 21, 26, 33, 34, 36, 39.

Ответ «нет» на вопрос 23.

Гнев. Ответы «да» на вопросы: 6, 7, 10, 12, 15, 18, 29, 30, 32, 38, 40.

Страх. Ответы «да» на вопросы: 4, 11, 14, 16, 22, 24, 28, 31, 42.

Ответы «нет» на вопросы: 1, 41.

Печаль. Ответы «да» на вопросы: 2, 5, 9, 19, 20, 23, 25, 27, 35, 37.

Ответ «нет» на вопрос 34.

Количество баллов за каждый ответ:

«безусловно, да» - 4,

«пожалуй, да» - 3,

«пожалуй, нет» - 1,

«безусловно, нет» - 0.

Средние показатели изучаемых состояний позволяют судить о доминировании той или иной эмоциональной модальности.

## **10.6 Тест межличностных отношений (Тимоти Лири)**

### **Описание методики**

Данная методика разработана Т. Лири (1954 г.) и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: "доминирование-подчинение" и "дружелюбие-агрессивность (враждебность)".

Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяются ряд ориентаций - типов отношения к окружающим. Делаются выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения - степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая неадаптивность поведения (при

представлении результатов выделяется красным цветом) может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Методика может использоваться как для самооценки, так и для оценки наблюдаемого поведения людей ("со стороны"). В последнем случае испытуемый отвечает на вопросы как бы за другого человека, основываясь на своем представлении о нем. Суммируя результаты такого тестирования разных членов группы (например, трудового коллектива), можно составить обобщенный "представленческий" портрет какого-либо ее члена, например, лидера. И делать выводы об отношении к нему других членов группы.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь, эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

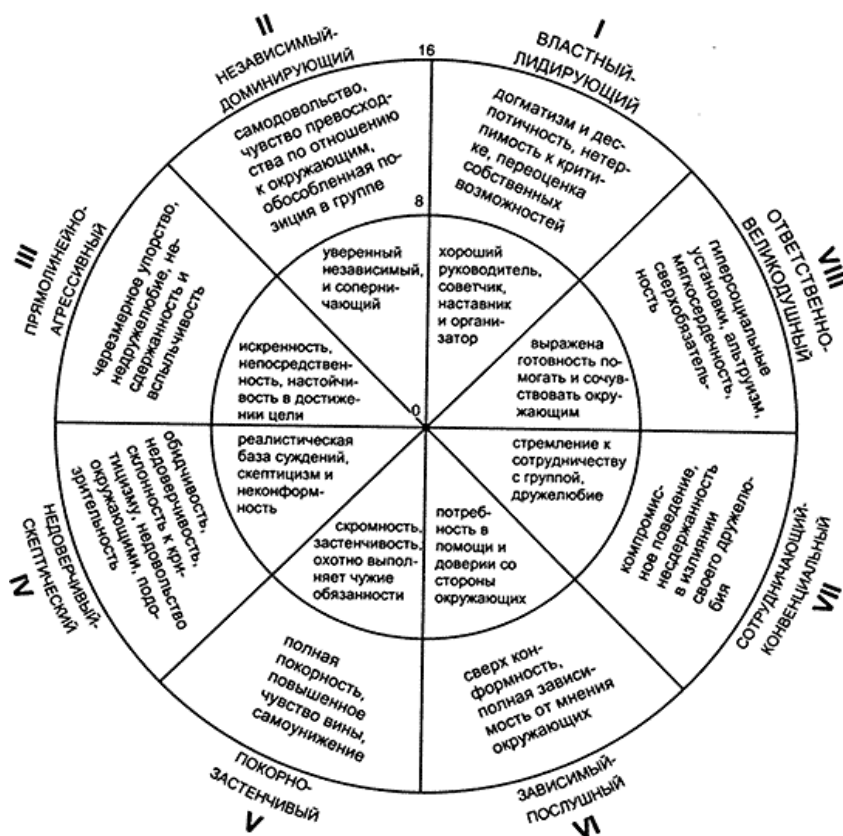
Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа. Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, "социальное Я", "реальное Я", "мои партнеры" и т.д.



## Схема Т. Лири



**Инструкция.** Вам будут представлены суждения, касающиеся характера человека, его взаимоотношений с окружающими людьми. Внимательно прочтите каждое суждение и оцените, соответствует ли оно Вашему представлению о себе.

Поставьте на бланке ответов знак "+" против номеров тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе, и знак "-" против номеров тех утверждений, которые не соответствуют Вашему представлению о себе. Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте.

После оценивания своего реального "Я" вновь прочтите все суждения и отметьте те из них, которые соответствуют Вашему представлению о том, каким Вам, по Вашему мнению, следовало бы быть в идеале".

Если необходимо оценить личность кого-то другого, то дается дополнительная инструкция: "Таким же образом, как и в первых двух вариантах, дайте оценку личности Вашего начальника (сослуживца, подчиненного: 1. "Мой начальник, такой, какой он есть на самом деле"; 2. "Мой идеал начальника").

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

**Бланк опросника**

ФИО \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII	
1		5		9		13		17		21		25		29	
2		6		10		14		18		22		26		30	
3		7		11		15		19		23		27		31	
4		8		12		16		20		24		28		32	
33		37		41		45		49		53		57		61	
34		38		42		46		50		54		58		62	
35		39		43		47		51		55		59		63	
36		40		44		48		52		56		60		64	
65		69		73		77		81		85		89		93	
66		70		74		78		82		86		90		94	
67		71		75		79		83		87		91		95	
68		72		76		80		84		88		92		96	
97		101		105		109		113		117		121		125	
98		102		106		110		114		118		122		126	
99		103		107		111		115		119		123		127	
100		104		108		112		116		120		124		128	
$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$		$\Sigma$	

**Обработка результатов**

На первом этапе обработки данных производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью ключа к опроснику.

**Ключ**

- Авторитарный:** 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100.
- Эгоистичный:** 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104.
- Агрессивный:** 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108.
- Подозрительный:** 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112.
- Подчиняемый:** 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116.
- Зависимый:** 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120.
- Дружелюбный:** 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124.
- Альтруистический:** 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

На втором этапе полученные баллы переносятся на диаграмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (минимальное значение — 0, максимальное — 16). Концы таких векторов соединяются и образуют профиль, отражающий представление о личности данного человека. Очерченное пространство заштриховывается. Для каждого представления строится отдельная диаграмма, на которой оно характеризуется по выраженности признаков каждой октанты.

## Психограмма



На третьем этапе с помощью формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Таким образом, система баллов по 16 межличностным переменным превращается в два цифровых индекса, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам.

В результате проводится анализ личностного профиля – определяются типы отношения к окружающим.

### Интерпретация результатов

Подсчет баллов ведется отдельно для каждой оцениваемой личности. Показателем нарушения отношений с определенным лицом является разница между представлениями человека о нем и желаемом его образе в качестве партнера по общению.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая:	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная:	
9-12 баллов – высокая:	экстремальное поведение
13-16 баллов - экстремальная:	до патологии поведение

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Наиболее заштрихованные на профиле октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида. Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: ситуация диагностики не расположила к откровенности.

Первые четыре типа межличностных отношений (октанты 1-4) характеризуются тенденцией к лидерству и доминированию, независимостью мнения, готовностью отстаивать собственную точку зрения в конфликте. Другие четыре октанта (5-8) – отражают преобладание конформных установок, неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам.

В целом интерпретация данных должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени - на абсолютные величины. В норме обычно не наблюдаются значительные расхождения между «Я» актуальным и идеальным. Умеренное расхождение может рассматриваться как необходимое условие самосовершенствования.

Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (5,6,7 октанты), а также у лиц, находящихся в ситуации затянувшегося конфликта (4 октант). Преобладание одновременно 1 и 5 октанта свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, авторитарности, 4 и 8 – конфликт между стремлением к признанию группой и враждебностью, т.е. проблема подавленной враждебности, 3 и 7 – борьба мотивов самоутверждения и аффилиации, 2 и 6 – проблема независимости-подчиняемости, возникающая в сложной служебной или иной ситуации, вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Личности, у которых обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют недовольство

своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением. При этом возрастание показателей того или иного октанта определит направление, по которому самостоятельно движется личность в целях самосовершенствования, степень осознания имеющихся проблем, наличие внутриличностных ресурсов.

### **Типы межличностных отношений**

#### **I. Авторитарный (доминантность – властность – деспотичность)**

13 - 16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9 - 12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

#### **II. Эгоистичный (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность)**

13 - 16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0 - 12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

#### **III. Агрессивный (требовательность – непримиримость – жестокость)**

13 - 16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9 - 12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0 - 8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

#### **IV. Подозрительный (скептицизм – упрямство – негативизм)**

13 - 16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9 - 12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0 - 8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

#### **V. Подчиняемый (уступчивость – кротость – пассивная подчиняемость)**

13 - 16 – покорный, склонный к самоунижению, слабый, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает

себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9 - 12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0 - 8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

#### **VI. Зависимый (доверчивость – послушность – зависимость)**

13 - 16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0 - 8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

#### **VII. Дружелюбный (добросердечие – несамостоятельность – чрезмерный конформизм)**

9 - 16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0 - 8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

#### **VIII. Альтруистический (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность)**

9 - 16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0 - 8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Первые четыре типа межличностных отношений —1, 2, 3 и 4 — характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта — 5, 6, 7, 8 — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

### **Текст опросника**

Инструкция: Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте её в протоколе крестиком, если не соответствует – ничего не ставьте. Если нет полной уверенности, крестик не ставьте. Старайтесь быть искренними.

1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявлять безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
21. Благодарный
22. Восхищающийся, склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный, ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый на призывы о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызывать восхищение

34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен, напорист
39. Деловитый, практичный
40. Любит соревноваться
41. Стойкий и упорный, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый, прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный, уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный, мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительного человека
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый, расчетливый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Корыстный
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлобленный



78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит свои обиды
81. Самобичующийся
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен, терпим к недостаткам
96. Стремится покровительствовать
97. Стремится к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Сноб, судит о людях лишь по рангу и достатку
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый, подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться
116. Мягкотелый
117. Почти никогда никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится сыскать расположение каждого

- 122. Со всеми соглашается
- 123. Всегда дружелюбен
- 124. Любит всех
- 125. Слишком снисходителен к окружающим
- 126. Старается утешить каждого
- 127. Заботится о других в ущерб себе
- 128. Портит людей чрезмерной добротой

## Раздел 11. Диагностические материалы, направленные на изучение уровня конфликтности в педагогическом коллективе

### 11.1 Определение уровня конфликтоустойчивости

**Назначение.** Данная методика позволяет выявить основные стратегии поведения в потенциальной зоне конфликта - межличностных спорах и косвенно определить уровень конфликтоустойчивости личности.

**Инструкция.** Внимательно прочитайте и оцените каждое из десяти полярных суждений, указанных в бланке, которые в большей мере свойственны вашему поведению. Для этого сначала определите, какое из двух крайних суждений подходит вам, а затем оцените его по 5-балльной системе. Помните, что промежуточная графа 3 означает равнозначное присутствие обоих качеств. Крайние же значения 4-5 и 1-2 характеризуют либо уклонение от споров, либо непринужденное участие в разрешении спорных моментов.

#### Бланк ответов

ФИО \_\_\_\_\_ пол \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

1	Уклоняюсь от спора	5 4 3 2 1	Рвусь в спор
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости	5 4 3 2 1	Подозрителен
3	Имею адекватную самооценку	5 4 3 2 1	Имею завышенную самооценку
4	Прислушиваюсь к мнению других	5 4 3 2 1	Не принимаю иных мнений
5	Не поддаюсь на провокации, не завожусь	5 4 3 2 1	Легко завожусь
6	Уступаю в споре, иду на компромисс	5 4 3 2 1	Не уступаю в споре: победа или поражение
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины	5 4 3 2 1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.
8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность	5 4 3 2 1	Допускаю тон, не терпящий

			возражений, бестактность
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции	5 4 3 2 1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер
10	Считаю, что спор - крайняя форма разрешения конфликта	5 4 3 2 1	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта

### Обработка и интерпретация данных

Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств. Подсчитайте общую сумму баллов.

Начертите свой профиль поведения в спорных ситуациях.

Проанализируйте причины полярных стратегий поведения с целью внесения необходимых корректив.

40-50 баллов - высокий уровень конфликтоустойчивости.

30-40 баллов - средний уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий об ориентации личности на компромисс, стремлении избегать конфликта.

20-30 баллов - низкий уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий о выраженной конфликтности.

1-19баллов- очень низкий уровень конфликтоустойчивости. Данный уровень свойствен конфликтным людям.

### 11.2 Диагностика враждебности (по шкале Кука — Медлей)

**Инструкция.** Внимательно прочитайте (прослушайте) суждения опросника. Варианты ответов по всем суждениям даны на специальном бланке. Если вы считаете, что суждение верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в бланке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу:

6 - обычно,            3 - случайно  
5 - часто,             2 - редко  
4 - иногда            1 - никогда.

#### Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Варианты ответов:

№	Обычно	Часто	Иногда	Случайно	Редко	Никогда
1						
2						
3						
4						
5						
6						

7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						

### Опросник

1. Я часто встречаю людей, называющих себя экспертами, хотя они таковыми не являются.
2. Мне часто приходилось выполнять указания людей, которые знали меньше, чем я.
3. Многих людей можно обвинить в аморальном поведении.
4. Многие люди преувеличивают тяжесть своих неудач, чтобы получить сочувствие и помощь.
5. Временами мне приходилось грубить людям, которые вели себя невежливо по отношению ко мне и действовали мне на нервы.
6. Большинство людей заводят друзей, потому что друзья могут быть полезны.
7. Часто необходимо затратить много усилий, чтобы убедить других в своей правоте.
8. Люди часто разочаровывали меня.
9. Обычно люди требуют большего уважения своих прав, чем стремятся уважать права других.
10. Большинство людей не нарушают закон, потому что боятся быть пойманными.
11. Зачастую люди прибегают к нечестным способам, чтобы не потерять возможной выгоды.
12. Я считаю, что многие люди используют ложь, для того чтобы двигаться дальше.
13. Существуют люди, которые настолько мне неприятны, что я невольно радуюсь, когда их постигают неудачи.
14. Я часто могу отойти от своих принципов, чтобы превзойти своего противника.

15. Если люди поступают со мной плохо, я обязательно отвечаю им тем же, хотя бы из принципа.
16. Как правило, я отчаянно отстаиваю свою точку зрения.
17. Некоторые члены моей семьи имеют привычки, которые меня раздражают.
18. Я не всегда легко соглашаюсь с другими.
19. Никого никогда не заботит то, что с тобой происходит.
20. Более безопасно никому не верить.
21. Я могу вести себя дружелюбно с людьми, которые, по моему мнению, поступают неверно.
22. Многие люди избегают ситуаций, в которых они должны помочь другим.
23. Я не осуждаю людей за то, что они стремятся присвоить себе все, что только можно.
24. Я не виню человека за то, что он в своих целях использует других людей, позволяющих ему это делать.
25. Меня раздражает, когда другие отрывают меня от дела.
26. Мне бы определенно понравилось, если бы преступника наказали его же преступлением.
27. Я не стремлюсь скрыть плохое мнение о других людях.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Ключ

Шкала цинизма: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 19, 20, 22

Шкала агрессивности: 5, 14, 15, 16, 21, 23, 24, 26, 27

Шкала враждебности: 8, 13, 17, 18, 25.

Варианты ответа:	Баллы:
1 - обычно	6
2 - часто	5
3 - иногда	4
4 - случайно	3
5 - редко	2
6 - никогда	1

65 баллов и больше - высокий показатель;

40-65 баллов - средний показатель с тенденцией к высокому;

25-40 баллов - средний показатель с тенденцией к низкому;

25 баллов и меньше - низкий показатель.

### **Интерпретация результатов для шкалы агрессивности:**

45 баллов и больше - высокий показатель;

30-45 баллов - средний показатель с тенденцией к высокому;

15-30 баллов - средний показатель с тенденцией к низкому;

15 баллов и меньше - низкий показатель.

### **Интерпретация результатов для шкалы враждебности:**

- 25 баллов и больше - высокий показатель;
- 18-25 баллов - средний показатель с тенденцией к высокому;
- 10-18 баллов - средний показатель с тенденцией к низкому;
- 10 баллов и меньше - низкий показатель.

### **11.3 Самооценка форм агрессивного поведения (модифицированный вариант Басса — Дарки)**

**Процедура тестирования.** Ведущий читает вопросы пункт за пунктом, называя их номера. Испытуемые получают бланки с номерами и около каждого номера ставят «плюс», если они согласны с утверждением, и «минус», если не согласны. Для удобства обработки бланк совпадает с ключом к тесту. Далее приводится полный список вопросов-утверждений, который был использован на занятиях.

#### **Опросник**

1. Если я разозлюсь, то могу ударить кого-нибудь.
2. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбу.
5. Мне кажется, что судьба ко мне несправедлива.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за спиной.
7. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал(а) мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Когда я раздражаюсь, то хлопаю дверьми.
11. Иногда люди раздражают меня просто своим присутствием.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется его нарушить.
13. Иногда меня гложет зависть, хотя я этого не показываю.
14. Я думаю, что многие люди не любят меня,
15. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
18. Иногда я выражаю гнев тем, что стучу кулаком по столу.
19. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
20. Если кто-то корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Нет людей, которых я по-настоящему ненавижу бы.
22. Довольно много людей мне завидуют.
23. Даже если я злюсь, то не прибегаю к сильным выражениям.
24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины,
25. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.

26. Я могу вспомнить случай, когда был так зол, что хватал первый попавшийся предмет и ломал его.
27. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
28. Когда со мной разговаривают командным тоном, мне ничего не хочется делать.
29. Обычно я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
30. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
31. Если кто-то раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Если кто-то первым ударит меня, я не отвечу ему.
34. В споре я часто повышаю голос.
35. Я не раздражаюсь из-за мелочей.
36. Когда люди корчат из себя начальника, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
37. Я не всегда получаю то хорошее, чего заслуживаю.
38. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
39. Я часто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
40. Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею.

### Ключ

1. Физическая агрессия	1	-9	17	-25	-33
2. Косвенная агрессия	-2	10	18	26	34
3. Раздражительность	3	11	19	27	-35
4. Негативизм	4	12	13	28	36
5. Обидчивость	5	13	-21	29	37
6. Подозрительность	6	14	22	30	-38
7. Вербальная агрессия	7	15	23	31	39
8. Чувство вины	8	16	24	32	40

### Интерпретация результатов теста

Средний уровень агрессии равен (3) трем баллам. Если показатели испытуемого превышают это значение, можно говорить о выраженности одной из следующих форм агрессивного поведения:

- **Физическая агрессия (Ф):** вы склонны к самому примитивному виду агрессии. Вам свойственно решать вопросы с позиции силы. Возможно, ваш образ жизни и личностные особенности мешают вам искать более эффективные методы взаимодействия. Вы рискуете нарваться на ответную агрессию.

- **Косвенная агрессия (К):** конечно, лучше ударить по столу, чем по голове партнера. Однако увлекаться этим не стоит. Пожалейте мебель, посуду. Ведь это прямые убытки. Кроме того, так недолго и пораниться.

- **Раздражение (Р):** плохо или даже хорошо скрываемая агрессия не сразу приведет к разрыву отношений с другим человеком, но будет разъедать вас

изнутри, как серная кислота, пока не прорвется наружу. Когда прорвется – см. «физическая и косвенная агрессия».

- **Негативизм (Н):** реакция, типичная для подростка, совершающего бессмысленные и даже разрушительные для себя поступки из чувства протеста. Суть ее в пословице «выбью себе глаз, пусть у тещи будет зять кривой».

- **Обидчивость (О):** готовность видеть в словах и поступках других людей насмешку, пренебрежение, желание унижить. Здорово отравляет жизнь.

- **Подозрительность (П):** готовность видеть в словах и поступках других скрытый умысел, направленный против вас. В крайних своих проявлениях может быть симптомом нездоровья.

- **Словесная агрессия (С):** за словом в карман вы не полезете. А зря. Последствия необдуманного слова могут быть куда более разрушительны, чем последствия драки. Впрочем, одно другому не мешает.

Тест основан на самооценке. Его точность зависит от вашей откровенности. Если у вас повышенный уровень агрессии, возможно, ваша энергия и пробивные способности помогают вам достигать своих целей. Но задумайтесь, какую цену вы платите за свои победы. Довольны ли вы своими отношениями с другими людьми? Агрессивный стиль поведения разрушает отношения между людьми и провоцирует конфликты. Вам необходимо учиться контролировать свои эмоции. Если это трудно, попробуйте направить их в мирное русло – спорт, творчество.

Людам, которые не умеют управлять своими эмоциями, не следует выбирать профессии, связанные с общением, обслуживанием, воспитанием, обучением – то есть все профессии, связанные с людьми. Даже обращение с животными требует умения контролировать себя, сдерживать гнев и раздражение. Низкие значения по этому тесту (точки расположены ниже пунктирной линии) свидетельствуют о вашей деликатности, уступчивости и бесконфликтности. Однако вам может не хватать упорства в достижении своих целей и отстаивании своей позиции.

#### **11.4 Диагностика личностной агрессивности и конфликтности (Е. П. Ильин, П. А. Ковалев)**

**Назначение.** Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

**Инструкция.** Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).



## Бланк ответов

№	Да	нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

## Опросник

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной об мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение - лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.

20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимание.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум хорошо, а два лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь- не проживешь» тоже справедливо,
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решения важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.

53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной - моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс - значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: "вспыльчивость", "наступательность", "обидчивость", "неуступчивость", "компромиссность", "мстительность", "нетерпимость к мнению других", "подозрительность".

За каждый ответ "да" или "нет" начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

### **Интерпретация результатов.**

Ответы "да" по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы "нет" по позициям 25, 33, 41, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы "да" по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы "нет" по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы "да" по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы "нет" по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы "да" по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы "нет" по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы "да" по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы "нет" по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы "да" по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы "нет" по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы "да" по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы "нет" по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости ко мнению других.

Ответы "да" по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы "нет" по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам "наступательность, напористость", "неуступчивость" дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам "нетерпимость к мнению других", "мстительность", дает показатель негативной агрессивности субъекта, Сумма баллов по шкалам "бескомпромиссность", "вспыльчивость", "обидчивость", "подозрительность" дает обобщенный показатель конфликтности.

## **11.5 Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации**

**Инструкция.** Ответьте на предложенные ниже вопросы, оценив, насколько свойственно вам то или иное поведение в конфликтной ситуации: часто - 3 балла, от случая к случаю -2, редко - 1 балл.

### **Опросник**

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромисс.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.
8. Иду на компромисс.

9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Повторяю одно и то же, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

### **Обработка и интерпретация результатов**

#### **Ключ**

А (1,6, 11); В (2, 7, 12); С (3, 8, 13); Д (4, 9, 14); Е (5, 10, 15}.

А - жесткий стиль решения конфликтов. Такие люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию, и во что бы то ни стало стараются выиграть. Уверены, что всегда правы.

Б - примиренческий стиль. Ориентирован на «сглаживание углов» с учетом того, что всегда можно договориться, на поиск альтернативы и решения, которое способно удовлетворить обе стороны.

В - компромиссный стиль. С самого начала разногласия прослеживается установка на компромисс.

Г - мягкий стиль. Проявляется в готовности встать на точку зрения противника и отказаться от своей позиции.

Д - уходящий. Этот стиль ориентирован на уход от конфликта. Люди данного типа стараются не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

### **11.6 Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам**

**Инструкция.** Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств.

1	Уклоняюсь от спора.	5 4 3 2 1	Рвусь в спор.
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости.	5 4 3 2 1	Подозрителен.
3	Имею адекватную самооценку.	5 4 3 2 1	Имею завышенную самооценку.
4	Прислушиваюсь к мнению других.	5 4 3 2 1	Не принимаю иных мнений.
5	Не поддаюсь провокации, не завожусь.	5 4 3 2 1	Легко завожусь.
6	Уступаю в споре, иду на компромисс.	5 4 3 2 1	Не уступаю в споре: победа или поражение
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины.	5 4 3 2 1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.

8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность.	5 4 3 2 1	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность.
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции.	5 4 3 2 1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер.
10	Считаю, что спор - крайняя форма разрешения конфликта.	5 4 3 2 1	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта.

### Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте общую сумму баллов.

Уровни устойчивости к конфликтам соответствуют следующим показателям:

40-50 - высокий уровень конфликтоустойчивости;

30-39 - средний уровень конфликтоустойчивости;

20-29 - уровень выраженной конфликтности;

9 и менее - высокий уровень конфликтности.

### 11.7 Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант)

**Назначение.** Использование диагностического материала в форме метафор (поговорки, устоявшиеся истины) нацелено на снижение стереотипов, самоидеализации, квазиответов. Данная методика ориентирована на выявление наиболее распространенных стратегий в конфликтных ситуациях: стратегию достижения эгоцентричных (личных) целей и стратегию сохранения благоприятных межличностных отношений. По соотношению этих двух стратегий в данной методике выделено пять метафорических стратегий.

**Инструкция.** Сейчас вам будет дано необычное задание. Оно заключается в оценке степени использования предложенных поговорок в своей поведенческой практике. В ходе работы следует придерживаться правила: не существует плохих или хороших ответов, а существуют реальные, наиболее употребляемые в тех или иных жизненных ситуациях. Следуя этому правилу, в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте один из трех ответов: «да» или «+»; «нет» или «-»; «трудно сказать» или «±». К последней форме ответа старайтесь прибегать в исключительных случаях. Порядок заполнения построчный, слева направо.

## Бланк ответов

ФИО \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

I		II		III		IV		V	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	
Итого		Итого		Итого		Итого		Итого	

## Опросник

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если вы не можете заставить другого сделать так, как вы хотите, заставьте его делать так, как вы думаете,
3. Мягко стелет, да жестко спат.
4. Рука руку моет (почеши мне спину, а я тебе почешу).
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двух спорщиков умнее тот, кто первым замолчит.
7. Кто сильнее, тот и правее.
8. Не подмажешь - не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.
11. Кто ударит и убежит, тот сможет драться и на следующий день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть, что добавить.
16. Держись подальше от людей, которые не согласны с тобой.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.
19. Ты - мне, я - тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, сможет извлечь пользу из истин, которыми обладают другие.
21. Кто спорит - ни гроша не стоит.
22. Кто не отступает, тот обращает в бегство.
23. Ласковое телятко двух маток сосет, а упрямое - ни одной.
24. Кто дарит, друзей наживает.
25. Выноси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решать конфликты - избегать их.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над гневом.

29. Лучше синица в руках, чем журавль в облаках.
30. Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.
31. На свете нет ничего, что заслуживало бы спора.
32. В этом мире есть только две породы людей - победители и побежденные.
33. Если в тебя швырнули камень, брось в ответ кусок ваты.
34. Взаимные уступки прекрасно решают дела.
35. Копай и копай без усталости и докопаешься до истины.

### **Обработка и интерпретация данных**

Подсчитывается количество баллов в каждой из пяти колонок.

Наибольшее количество баллов в той или иной колонке свидетельствует о приверженности исследуемого той или иной стратегии в конфликтных ситуациях. Если в каких-то колонках наблюдается одинаковое количество баллов, то это свидетельствует о равнозначности использования двух стратегий.

По соотношению двух доминирующих целей, отражающих направленность «на себя» и взаимодействие с другими людьми», выделены следующие метафорические стратегии конфликтного поведения:

Тип I. «Черепашка» - стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.

Тип II. «Акула» - силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения - нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрываем одной из сторон и проигрываем второй.

Тип III. «Медвежонок» - стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели - нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.

Тип IV. «Лиса» - стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Тип V. «Сова» - стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выход в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

## **11.8 Экспресс-оценка глубины конфликта (А. М. Бандурка, С. И. Бочарова, Е. В. Земянская)**

**Назначение.** Методика предназначена для оценки конфликтной ситуации и характера поведения руководителя, улаживающего конфликт.

**Инструкция.** В методике представлены 8 позиций, имеющих непосредственное отношение к конфликтной ситуации. Ваша задача состоит в



том, чтобы оценить выраженность каждого фактора в пятибалльном измерении. Сильная выраженность факторов левой стороны методики оценивается в 1 балл, а правой - в 5 баллов.

### Шкала глубины конфликта

1	Стороны осознают причину конфликта.	1 2 3 4 5	Стороны не осознают причину Конфликта.
2	Причина конфликта имеет эмоциональный (служебный) характер.	1 2 3 4 5	Причина конфликта имеет материальный характер.
3	Цель конфликтующих - устремленность к социальной справедливости	1 2 3 4 5	Цель конфликтующих - получение привилегий.
4	Есть общая цель, к которой стремятся все.	1 2 3 4 5	Общей цели нет.
5	Сферы сближения выражены.	1 2 3 4 5	Сферы сближения не выражены.
6	Сферы сближения касаются эмоциональных проблем.	1 2 3 4 5	Сферы сближения касаются материальных (служебных) проблем.
7	Лидеры противоположных мнений не выделяются.	1 2 3 4 5	Замечено влияние лидеров противоположных мнений.
8	В процессе общения придерживаются норм поведения.	1 2 3 4 5	В процессе общения оппоненты не придерживаются норм поведений.

### Обработка и интерпретация данных

После оценки каждой позиции следует подсчитать общую сумму баллов, которая будет свидетельствовать о глубине конфликта.

Сумма в 35-40 баллов свидетельствует о том, что конфликтующие находятся в жесткой конфронтации друг к другу. Руководитель в этом случае должен принять на себя роль обвинителя и прибегнуть к административным мерам воздействия.

Сумма в пределах 25-34 баллов указывает на колебания в отношениях конфликтующих сторон. Руководитель может выступать в роли консультанта и прибегать в основном к психологическим мерам разрешения конфликта,

Сумма меньше 25 баллов свидетельствует о случайности возникшего конфликта. Руководителю целесообразно выполнять функции воспитателя, оказывая педагогическое воздействие на конфликтующих.

## 11.9 Самооценка рационального поведения в конфликте.

**Инструкция.** Проанализируйте свои действия по 11 позициям в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице: оценка 1 означает полное соответствие вашего поведения по той или иной позиции, а оценка 5 - для вас не характерно такое поведение.

№ п/п	Позиция	Оценка
1	Критически оцениваю партнера.	
2	Приписываю ему низменные или плохие намерения.	
3	Демонстрирую знаки превосходства.	
4	Обвиняю и приписываю ответственность только партнеру.	
5	Игнорирую интересы соперника.	
6	Вижу все только со своей позиции.	
7	Уменьшаю заслуги партнера.	
8	Преувеличиваю свои заслуги.	
9	Задеваю «больные точки» и уязвимые места партнера.	
10	Предъявляю партнеру множество претензий.	
11	Раздражаюсь, перехожу на крик.	

### Оценка результатов

Отклонение вправо от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными навыками рационального поведения в конфликте.

Отклонение влево от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы не обладаете достаточными навыками рационального поведения. В этом случае вам необходимо проанализировать причины недостаточно развитых навыков рационального поведения в конфликте и заняться тренировками.

## 11.10 Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С. И. Ерина)

**Назначение.** Оценка уровня или шкалы ролевого конфликта (РК) предназначается для дифференцировки руководителей, воспринимающих свою позицию в условиях перекрестных давлений как конфликтную и как неконфликтную, то есть позволяет диагностировать наличие психологического конфликта по степени его выраженности при выполнении социальной роли в условиях перекрестных ожиданий по отношению к нему как к управленцу:

- полученные по шкале данные позволяют сделать вывод о том, какие стороны в деятельности руководителя вызывают конфликтные переживания: множественность функций, взаимоотношений и т. д., что дает возможность определить пути и специфику индивидуальной работы с управленцем;
- методика может быть использована как инструмент, позволяющий получить целостное представление о состоянии взаимоотношений конкретного менеджера в системе управления, о его трудностях и проблемах в этом плане;
- методика позволяет диагностировать неблагополучные, слабые звенья в системе управления путем сравнительного анализа актуальных проблем роли руководителя у начинающих и опытных, успешных и неуспешных руководителей и т. д., что необходимо для подготовки, обучения и повышения квалификации управленческого персонала;
- показатели, полученные по шкале РК, могут входить как один из составляющих компонентов в оценку деловых и личных качеств управленцев и учитываться при определении возможностей и перспектив конкретного руководителя.

**Инструкция.** Вам предлагается перечень суждений, отражающих ситуации, с которыми вы как руководитель первичного звена управления встречаетесь в своей повседневной работе. Внимательно прочитайте суждения и ответьте, в какой мере каждое из них вызывает у вас негативное отношение, эмоциональную напряженность и конфликтные переживания.

Возможные ответы, представленные в бланке ответов, следующие:

«в очень высокой степени»,

«в высокой степени»,

«в средней степени» (иногда вызывают эмоционально напряженные и конфликтные переживания, иногда - нет),

«в слабой степени»,

«в очень слабой степени» (я совсем безразличен к этим ситуациям).

Если вы не можете решить, как ответить, постарайтесь выбрать предпочтительный вариант ответа, исходя из того, что все-таки чаще вы испытываете в этой ситуации.

### Бланк ответов

Тип вопроса	№ п/п	Типы возможных вариантов ответа				
		В очень высокой степени	В высокой степени	В средней степени	В слабой степени	В очень слабой степени
	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					

	10					
	11					
	12					
	13					
	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
	19					
	20					
	21					
	22					
	23					
	24					
	25					
	26					
	27					
	28					
	29					
	30					
	31					
	32					
	33					
	34					
	35					
	36					
	37					
	38					
	39					
Сумма баллов						
Суммарная оценка	Общий балл в «сырых» единицах					
	Общий балл в стандартных единицах					

### Опросник

1. Мне случается действовать в условиях, когда люди, чьи мнения мне приходится учитывать (чьи мнения для меня важны), имеют противоположные представления (мнения) о том, как я должен действовать.
2. Бывает, что руководство требует от меня выполнения плана любой ценой, а исполнители ждут от меня чуткого и внимательного отношения к себе.
3. Мне приходится решать производственные вопросы, когда у исполнителей и руководства цеха различное понимание конкретных ситуаций, целей, задач и сроков их выполнения.
4. Бывает, что руководство и исполнители имеют противоположное (разное) мнение о том, какие воздействия (руководства) на группу я должен применять.

5. Руководство считает, что я должен обладать настойчивостью, умением требовать, исполнители считают, что я должен прежде всего быть чутким, внимательным, входить в «их положение».
6. Случается, что разные представления о моих обязанностях у руководства и исполнителей доставляют мне много хлопот, неприятностей.
7. Бывает, что я получаю одновременно два или более срочных задания от руководителей разного уровня управления (например, от непосредственного и вышестоящего или от начальника и его заместителей). Оба считают свое задание первоочередным.
8. Случается, что когда я применяю «мягкие» меры воздействия, мной недоволено руководство, а если «жесткие», то исполнители.
9. Мне приходится работать в ситуациях, когда исполнители ждут от меня одного решения, а руководство другого.
10. При решении производственных вопросов мне приходится совершать такие поступки (действия), которые признаются одними людьми и отвергаются другими, причем мнение и тех и других я должен учитывать в одинаковой степени.
11. Бывает, что я должен одновременно удовлетворять требованиям (ожиданиям) и руководства, и исполнителя, а они не всегда совпадают.
12. Иногда знаешь, что нельзя так делать, но в интересах дела, производства приходится поступать (выполнять).
13. Бывает, что заработная плата не компенсирует моих усилий по выполнению моих производственных обязанностей.
14. Я чувствую, что у меня слишком много обязанностей и маловато прав.
15. Случается, что я должен и имею право наказать за проступок «по всей строгости закона», а обстоятельства таковы, что приходится ограничиваться только разговором или другим легким наказанием.
16. Мне приходится требовать соблюдения трудовой дисциплины в условиях неритмичности и простоев производства.
17. Мне случается получать задания без необходимых для их выполнения людских резервов и материалов.
18. Бывает, что требуют выполнять задание немедленно, а мы в это время выполняем другое, не менее срочное задание.
19. Бывает, что приходится жертвовать качеством, для того чтобы сделать большее количество, а это лежит на моей совести.
20. Я постоянно работаю на пределе моих сил.
21. Бывает, что для того, чтобы выполнить задание, приходится поступиться некоторыми установленными правилами (инструкциями).
22. Бывает, что за одну смену невозможно сделать все, что нужно, весь планируемый объем работ.
23. Мне приходится выполнять работу, которая не соответствует моим желаниям, устремлениям.
24. Случается, что меня затрудняет работа в условиях, когда я обращаюсь к исполнителям с просьбами, советами (уговорами), а руководство ко мне - с

приказами и «нажимами».

25. Мне приходится разрешать споры, разногласия (конфликты) среди исполнителей, а я чувствую, что роль судьбы не для меня.

26. Мне приходится делать ежедневно большое количество бесполезной, ненужной и несвойственной моему положению работы, а это выводит меня из себя.

27. Меня тяготит постоянный контроль за поведением и работой других,

28. Мне приходится работать в условиях, когда я не вижу перспективы своего служебного роста.

29. Мне приходится работать в условиях, когда престиж непосредственно руководителя на нашем предприятии не так высок, как мне хотелось бы.

30. Мне часто приходится выполнять работу не так, как мне хотелось бы.

31. Мне приходится работать в условиях, когда мое мнение о способах выполнения работы расходится с мнением руководства, а это осложняет работу.

32. Меня беспокоит (угнетает), что не мне лежит большая ответственность.

33. Мне приходится выполнять задания (действовать) по указке руководителя, хотя я лично имею совершенно другое мнение на этот счет.

34. Бывает, что, когда я действую против ожиданий, требований моей группы, подчиненных мне исполнителей, мне не по себе.

35. Бывает, что количество обязанностей, которые я должен выполнять, мешает хорошему качеству их выполнения.

36. Случается, что моя работа служит помехой (препятствием) для моей семейной (личной) жизни из-за большой занятости и постоянных задержек на производстве.

37. На мне «висит» столько обязанностей и всяких дел на работе, что не передохнуть.

38. Мне приходится выполнять противоречивые обязанности, а это всегда вызывает внутреннюю напряженность.

39. Случается, что нелегко учитывать интересы разных людей, групп, так как часто они слишком противоречивы.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Все утверждения, отнесенные опрашиваемым к группе «в очень высокой степени», оцениваются пятью баллами; «в высокой степени» - четырьмя баллами; «в средней степени» - тремя баллами; «в слабой степени» - двумя баллами; «в очень слабой степени» - одним баллом.

Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому вопросу. Полученный пут тем суммирования общий балл по шкале рассматривается как «сырой», который затем переводится в стандартные единицы (Т). Эта процедура осуществляется по таблице.

Таблица перевода «сырых» значений (Х) в стандартные (Т)

Х	Т	Х	Т	Х	Т
46	22	92	42	127	57

58	27	95	43	129	58
60	28	97	44	131	59
63	29	99	45	133	60
64	30	101	46	136	61
70	32	104	47	139	62
71	33	106	48	140	63
74	34	108	49	143	64
76	35	110	50	145	65
79	36	113	51	147	66
81	37	115	52	151	67
83	38	117	53	152	68
85	39	120	54	154	69
87	40	122	55	157	70
90	41	124	56	164	73
				168	75

После этого полученное выражение сопоставляется с величиной, характеризующей зоны ролевого конфликта по степени выраженности. Таких зон три; высокая, средняя, низкая; соответственно этому выделяются и три группы лиц по степени выраженности ролевого конфликта. 133 балла и выше относятся к группе с высоким уровнем ролевого конфликта. В группу с низким уровнем конфликта попадают руководители при наличии 85 баллов (по шкале РК) и ниже. К группе со средней степенью выраженности ролевого конфликта относятся респонденты, получившие свыше 85 баллов и до 133.

После вывода о том, к какой группе по степени выраженности РК относится опрашиваемый, следует провести качественный анализ полученной информации. Он должен дать нам ответ на вопрос, какие же ситуации, какого типа ролевого конфликта вызывают наибольшую напряженность и негативное отношение со стороны респондента. Это удобно сделать на основе регистрационного бланка, в котором типы РК обозначены символами АВДС. По мнению С. И. Ериной, операциональные типы РК основаны на степени выраженности «противоречивости-непротиворечивости» и «совместимости-несовместимости» между;

А - различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу»;

В - сложившимися условиями (например, частичная оплата труда или существенные сроки ее задержки, жесткие временные сроки и ограниченные средства) и соблюдением ролевых требований руководителя (поддержание трудовой дисциплины, соблюдение сроков и качества выполняемой работы и т. п.);

С - ожиданиями, обращенными к нескольким ролям для одной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения, то есть РК, вызванные рассогласованиями в множественном ролевом диапазоне руководителя;

Д - внутренними устремлениями, стандартами, ценностями личности и требованиями выполняемой роли, например, когда тяготит ответственность в роли руководителя, побуждающая к осуществлению необходимого контроля за поведением и работой подчиненных.

Для повышения корректности сравнения уровня выраженности исследуемых типов РК, на наш взгляд, целесообразно ввести для показателя С коэффициент 1,85, то есть полученные данные умножить на предложенный коэффициент. В этом случае объективность сравнительного анализа РК, несомненно, возрастет.

### 11.11 Самооценка конструктивного поведения в конфликте

**Инструкция.** Проанализируйте свои действия по пяти позициям «конструктивного поведения» в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице.

№	Позиция	Оценка	Позиция
1	«Открытость» ума. Вы настроены на понимание доводов и аргументов оппонента.	5 4 3 2 1	Вы никогда не стремитесь понять своего оппонента.
2	Позитивное отношение к оппоненту.	5 4 3 2 1	Негативное отношение к оппоненту.
3	Рациональное мышление. Вы контролируете свои эмоции.	5 4 3 2 1	Вы отдаетесь стихиям и эмоциям.
4	Сотрудничество. Вы не делаете ставку на односторонний выигрыш, ориентируетесь на равенство и сотрудничество.	5 4 3 2 1	Вы стремитесь к одностороннему выигрышу.
5	Терпимость. Вы признаете право людей быть такими, какие они есть, не совпадающая с вашей.	5 4 3 2 1	Вы нетерпимы к оппоненту, вас раздражают эмоции, его позиция или точка зрения.

#### Оценка результатов

Отклонение влево от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «конструктивного поведения» в конфликте.

Отклонение вправо от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «деструктивного поведения» в конфликте. В этом случае вам необходимо обратиться к технологиям рационального поведения в конфликте и заняться тренингом эмоциональной саморегуляции.



## 11.12 Определение деструктивных установок в межличностных отношениях (В. В. Бойко)

**Инструкция.** Вам надо прочитать каждое из предложенных ниже суждений и ответить «да» или «нет», выражая согласие или несогласие с ними. Рекомендуем воспользоваться листом бумаги, на котором фиксируется номер вопроса и ваш ответ; затем по ходу наших дальнейших пояснений обращайтесь к своей записи. Будьте внимательны и искренни.

### Опросник

1. Мой принцип в отношениях с людьми: доверяй, но проверяй.
2. Лучше думать о человеке плохо и ошибиться, чем наоборот (думать хорошо и ошибиться).
3. Высокопоставленные должностные лица, как правило, ловкачи и хитрецы.
4. Современная молодежь разучилась испытывать глубокое чувство любви.
5. С годами я стал более скрытным, потому что часто приходилось расплачиваться за свою доверчивость.
6. Практически в любом коллективе присутствует зависть или подсиживание.
7. Большинство людей лишены чувства сострадания к другим.
8. Большинство работников на предприятиях и в учреждениях стараются прибрать к рукам все, что плохо лежит.
9. Большинство подростков сегодня воспитаны хуже, чем когда бы то ни было.
10. В моей жизни часто встречались циничные люди.
11. Бывает так: делаешь добро людям, а потом жалеешь об этом, потому что они платят неблагодарностью.
12. Добро должно быть с кулаками.
13. С нашим народом можно построить счастливое общество в недалеком будущем.
14. Неумных вокруг себя видишь чаще, чем умных.
15. Большинство людей, с которыми приходится иметь деловые отношения, разыгрывают из себя порядочных, но по сути они иные.
16. Я очень доверчивый человек.
17. Правы те, кто считает, что надо больше бояться людей, а не зверей.
18. Милосердие в нашем обществе в ближайшем будущем останется иллюзией.
19. Наша действительность делает человека стандартным, безликим.
20. Воспитанность в моем окружении на работе - редкое качество.
21. Я практически всегда останавливаюсь, чтобы дать по просьбе прохожего жетон для телефона-автомата в обмен на деньги.
22. Большинство людей готовы совершить безнравственные поступки ради личных интересов.
23. Люди, как правило, безынициативны в работе.
24. Большинство пожилых людей показывают свою озлобленность каждому.
25. Большинство людей на работе любят посплетничать друг о друге.

## **Обработка и интерпретация данных**

Завуалированная жестокость в отношении к людям, в суждениях о них. Вернитесь, пожалуйста, к вопросам, на которые вы отвечали в самом начале раздела. О завуалированной жестокости в отношении к людям свидетельствуют такие варианты ответов (в скобках указывается количество баллов, начисляемых за соответствующий вариант): 1 - да (3); 6-да (3); 11 - да (7); 16-нет (3); 21-нет (4).

Максимально можно набрать 20 баллов. Чем больше заработанных баллов, тем отчетливее выражена завуалированная жестокость в отношении к людям.

### Открытая жестокость в отношении к людям

Личность не скрывает и не смягчает свои негативные оценки и переживания по поводу большинства окружающих: выводы о них резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда. Об открытой жестокости вы можете судить по таким вопросам из выше приведенного опросника: 2 - да (9); 7 - да (8); 12 - да (10); 17 - да (10); 22 - да (8).

### Обоснованный негативизм в суждениях о людях

Выражается в объективно обусловленных отрицательных выводах о некоторых типах людей и отдельных сторонах взаимодействия.

Обоснованный негативизм обнаруживается в таких вопросах и вариантах ответов: 3 - да (1); 8-да (1); 13- нет (1); 18-да (1); 23-да(1). Максимальное число баллов - 5, набрать их не считается зазорным. Однако обращает на себя внимание особый тип опрашиваемых. Они демонстрируют весьма выраженную жестокость - завуалированную или открытую, либо и ту и другую сразу, но в то же время словно носят розовые очки: то, что вызывает обоснованный негативизм, они не замечают.

Брюзжание, то есть склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношения с партнерами и в наблюдении за социальной действительностью.

О наличии такого компонента в негативной установке свидетельствуют следующие вопросы из упомянутого опросника: 4 - да (2); 9 - да (2); 14 - да (2); 19 - да (2); 24 - да (2). Максимальное количество баллов - 10.

### Негативный личный опыт общения с окружающими

Данный компонент установки показывает, в какой мере вам повезло в жизни на ближайший круг знакомых и партнеров по совместной деятельности (в предыдущих показателях оценивались скорее общие ситуации). О негативном личном опыте контактов свидетельствуют вопросы: 5-да (5); 10-да (5); 15-да (5); 20-да (4); 25 - да (1). Максимально возможное число баллов - 20.

### Показатели негативных коммуникативных установок

Показатели	Максимум баллов	Полученные вами баллы	Процент от максимума баллов
Завуалированная жестокость	20		
Открытая жестокость	45		
Обоснованный негативизм	5		
Брюзжание	10		
Негативный опыт общения	20		
ВСЕГО:	100		

## Раздел 12. Банк диагностических материалов, направленных на изучение уровня эмоциональной напряженности, подверженности стрессовым воздействиям и эмоциональному выгоранию среди педагогов

### 12.1 Анкета для выявления кризисогенных факторов и факторов преодоления профессиональных кризисов учителей

**Инструкция:** Выразите, пожалуйста, свое отношение к приведенным суждениям. Если Вы согласны с суждением, поставьте, пожалуйста, знак «+»; если Вы согласны лишь отчасти, то знак «+ -»; если Вы не согласны, то поставьте знак «-».

#### Анкета

Результаты анкетирования необходимо внести в представленную ниже таблицу по следующей схеме: вместо знака «+» вписать 1, вместо знака «+ -» вписать 0,5, а вместо знака «-» вписать 0.

№	Суждение	Ваш ответ
1	Как учитель, глядя в будущее, я испытываю сомнения и безнадежность	
2	Обстоятельства на работе складываются совершенно не так, как бы мне хотелось	
3	Я плохо понимаю, как я должен воспитывать своих учеников	
4	У меня сейчас больше проблем, чем у многих других учителей	
5	Я хочу лучше разбираться в жизни	
6	Я пытаюсь влиять на педагогический процесс в школе	
7	Часто в трудностях учитель обретает смысл своей профессиональной деятельности	
8	Я стараюсь обсудить с другими учителями свои проблемы	
9	Мне трудно и неинтересно осваивать новые знания по предмету	

10	Часто после работы я чувствую себя очень усталым(ой)	
11	То, что раньше было для меня так важно, совершенно перестало быть таковым сейчас	
12	К сожалению, ученики плохо понимают меня	
13	Я считаю необходимым подвергать анализу свои профессиональные взгляды и позиции	
14	Я всегда могу придумать на уроке что-либо такое, что позволит реализовать мою задумку, идею	
15	Я знаю, что имеет высший непреходящий смысл и как я могу реализовать его в своей профессиональной деятельности	
16	Я с уважением отношусь к ученику, к его уникальности и проблемам	
17	Я не вижу серьезной необходимости обновлять используемые методы работы	
18	Раньше у меня было больше шансов добиться успеха, чем теперь	
19	Все чаще я перестаю видеть положительные результаты своей профессиональной деятельности	
20	То, что я делаю, коллеги часто понимают совершенно неверно	
21	Я люблю знакомиться с новым взглядом на вещи, с иной позицией	
22	Я всегда могу найти время на радость, даже на уроке	
23	Я хочу, чтобы людям жилось лучше, и знаю, что это зависит и от меня	
24	Я люблю праздники в школе, когда все ученики и учителя чувствуют единение	
25	Я не знаю, что будет дальше, но мои отношения на работе слишком мало устраивают меня	
26	Постоянные заботы, дела. У меня практически не остается времени на личную жизнь	
27	Я требую от учеников, чтобы они знали то, что я им даю, хотя часто думаю, что им это вряд ли пригодится	
28	Жизнь часто бывает ко мне несправедлива	
29	Мое мнение о мире изменяется на протяжении жизни	
30	Я верю, мне хватит внутренних сил, чтобы преодолеть сложности жизни	
31	По-моему, не следует придавать слишком большое значение ошибке, которую совершает человек. Важно найти способ исправить ее	
32	Я обдумываю с разных позиций себя, свое поведение. Часто я пытаюсь понять, как меня видят мои ученики, учителя, родители учеников	
33	В нашей школе вряд ли могут произойти позитивные изменения	

34	У меня есть задумки, но нет возможностей, чтобы реализовать их	
35	Я хочу, чтобы моя работа меньше затрагивала мое личное время	
36	Мои профессиональные проблемы кажутся другим незначительными	
37	Я знаю много людей, умело решающих проблемы самореализации в профессии	
38	Если обстоятельства на работе не благоприятствуют мне, я вполне реализую себя в частной жизни, в своих хобби и увлечениях	
39	Каждый человек может поставить перед собой цель, работать и добиться успеха	
40	Я стараюсь обращать внимание на успехи ученика, а не выискивать его недостатки	
41	То, что будет в будущем с моими учениками, мало зависит от меня	
42	Меня не устраивают роли, которые заставляет играть жизнь	
43	Я легко могу поменять свою работу	
44	Все меньше я вижу вокруг себя умных и справедливых людей	
45	Если я вижу, что мои действия не приводят к положительному результату, я могу остановиться и начать все совершенно по-другому	
46	В жизни есть много прекрасных сторон, и деньги определяют очень мало	
47	Я люблю своих учеников и обретаю в работе смысл и радость	
48	Я открыто раскрываю коллегам свои проблемы, и они делятся со мной своими проблемами	
49	Я испытываю тревогу, когда задумываюсь о своей работе в школе	
50	Для меня важно получать за свою работу большие деньги	
51	Я не знаю, что сегодня правильно, а что нет	
52	Другие учителя видят в работе больше положительных результатов, чем я	
53	Чтобы учить детей, человек должен иметь представление о разных сторонах жизни	
54	От моего мнения и предложений зависит то, что делается в школе	
55	Я умею находить в своей жизни и в работе интересные, положительные моменты	
56	Меня волнуют интересы моих учеников, то, что они думают, чем живут, о чем переживают	

## Интерпретация результатов

Первые четыре столбца характеризуют представленность **кризисогенных факторов**.

А		Б		В		Г		Д		Е		Ж		З	
воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет	воп-рос	от-вет
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	
17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32	
33		34		35		36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45		46		47		48	
49		50		51		52		53		54		55		56	
Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого	

Первый столбец (А) — фактор отсутствия перспективы.

Второй столбец (Б) — фактор негативного влияния внешних обстоятельств.

Третий столбец (В) — фактор потери смысла жизни.

Четвертый столбец (Г) — фактор отчуждения.

Для учителя, находящегося в кризисном состоянии, характерны высокие значения этих факторов. Он отчуждается от других людей, считает, что его плохо понимают. Такой педагог считает, что внешние обстоятельства негативно влияют на его жизнь и он не в состоянии самостоятельно определять свои жизненные ориентиры. В результате педагог перестает интересоваться новым, не стремится развивать себя.

Следующие четыре столбца характеризуют представленность **факторов преодоления кризисов**.

Пятый столбец (Д) — фактор ориентации на новое, интенции на развитие.

Шестой столбец (Е) — фактор обретения самоконтроля.

Седьмой столбец (Ж) — фактор обретения целей.

Восьмой столбец (З) — фактор открытости миру.

Для учителя, способного эффективно преодолевать профессиональные кризисы, характерно высокое значение этих факторов. Такой педагог открыт людям, миру, его тревожат не только свои проблемы, но и проблемы других людей, которые он стремится решать. Поэтому учитель постоянно работает над собой, интересуется новой информацией. Все это позволяет ему лучше осознавать себя и выработать четкие цели, принимать решения и следовать им. Такой человек обретает самоконтроль, он преодолевает внешние обстоятельства и эффективно реализует себя в жизни.

### 12.2 Анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания

**Инструкция.** Ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя

	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срываться на своих близки				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8. После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				

### **Интерпретация результатов.**

Ответы на каждый вопрос оцениваются по 4-х балльной шкале:

"0" — почти никогда.

"1" — иногда.

"2" — часто,

"3" — почти всегда.

Суммарный показатель менее **3-х баллов** можно оценить как ***низкий***.

**3-12** ***средний***,

**выше 12** — как ***высокий*** показатель эмоционального выгорания.

### **12.3 Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога**

Методика разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова и предназначена для первоначального выделения лиц с признаками нервно-психической неустойчивости. Она позволяет выявить отдельные предболезненные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявлений в поведении и деятельности человека. Необходимо в течение 30 минут ответить на 84 вопроса «да» или «нет». Анализ ответов может уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности в различных ситуациях.

**Инструкция:** Вам предлагается тест из 84 вопросов, на каждый из которых Вам необходимо ответить «да» или «нет». Предлагаемые вопросы касаются Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь нет, поэтому не старайтесь долго их обдумывать – отвечайте, исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлениям о самом себе. Если Ваш ответ положительный, то закрасьте прямоугольник с ответом «да» над номером соответствующего вопроса; если ответ отрицательный, то закрасьте прямоугольник с ответом «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то закрасьте оба прямоугольника, что соответствует ответу «не знаю».

На выполнение задания отводится 30 минут.

### **Вопросы анкеты**

1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
2. Запоры у меня бывают редко (или не бывают совсем).
3. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
4. Бывают случаи, что я не сдерживаю своих обещаний.
5. У меня часто болит голова.
6. Иногда я говорю неправду.
7. Раз в неделю или чаще я безо всякой видимой причины ощущаю жар во всем теле.
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
9. Бывает, что я сержусь.
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.
12. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Самая трудная борьба для меня – борьба с самим собой.
14. Мышечные судорога и подергивания у меня бывают редко (или не бывают совсем).
15. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
18. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
21. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.
22. В игре я предпочитаю выигрывать.
23. Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.



24. Сейчас мой вес постоянен (я не полнею и не худею).
25. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных друзей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
26. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности.
27. С моим рассудком творится что-то неладное.
28. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
30. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как прежде.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
32. Думаю, что я человек обреченный.
33. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
34. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
36. Бывает, что при обсуждении некоторых вопросов я особенно не задумываюсь, соглашаюсь с мнением других.
37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
38. Моя внешность меня в общем устраивает.
39. Я вполне уверен в себе.
40. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.
41. Кто-то управляет моими мыслями.
42. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
43. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
44. Счастливее всего я бываю, когда я один.
45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
46. Я люблю сказки Андерсена.
47. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
48. Меня злит, когда меня торопят.
49. Меня легко привести в замешательство.
50. Я легко теряю терпение с людьми.
51. Часто мне хочется умереть.
52. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
54. К вопросам религии я отношусь равнодушно, она меня не занимает.
55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.
56. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
57. У меня были очень необычные мистические переживания.
58. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
59. У меня бывают периоды, когда из-за волнения я теряю сон.
60. Я человек нервный и легковозбудимый.
61. Мне кажется, что обоняние у меня такое же, как и у других (не хуже).
62. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.

64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.
68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы, переход к любым новым условиям жизни, работы, учебы кажется невыносимо трудным.
70. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.
72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.
73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни, и мне не хочется жить.
74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.
75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.
76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть.
77. Мне трудно проснуться в назначенный час.
78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставлю его безнаказанным.
79. В детстве я был капризным и раздражительным.
80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов, психиатров.
81. Иногда я принимаю валериану, элениум и другие успокаивающие средства.
82. Среди моих близких родственников есть лица, привлекавшиеся к уголовной ответственности.
83. У меня были приводы в милицию.
84. В школе я учился плохо, бывали случаи, когда меня хотели оставить (оставляли) на второй год.

### ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Шкала искренности	Шкала нервно-психической устойчивости	
	нет(-)	нет(-)
нет(-) 1,4,6,8,9, 11,16,17, 18, 22,25, 31,34,36,43	Да(+) 3,5,7,10,15, 20, 26, 27, 29, 32, 33, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50,51,52,53,56, 57, 59, 60, 62,63, 64,65,66, 67,69, 70,71,72, 73, 74, 75,76,77,78,79,80,81,82, 83,84	нет(-) 2,12,13,14, 19,21,23,24, 28, 30, 38, 39, 46,54,55,58, 61,68

Показатель по шкале НПУ получают путем простого суммирования положительных и отрицательных ответов, совпадающих с «ключом».

## ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЕЙ НПУ ПО ДАННЫМ АНКЕТЫ «ПРОГНОЗ»

Баллы	Заключение и рекомендации
29 и более	Высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медобследование психиатра, невропатолога.
14-28	Нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт при вынесении заключения о пригодности.
13 и менее	Нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать на специальности, требующие повышенной НПУ.

## МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ НПУ

Оценка по 10-балльной шкале	Сумма ответов по шкале НПУ	Группа НПУ	Прогноз
10	5 и менее	Высокая НПУ	Благоприятный
9	6	высокая НПУ	—
8	7-8	хорошая НПУ	—
7	9-10	хорошая НПУ	—
6	11-13	хорошая НПУ	—
5	14-17	удовлетворит. НПУ	—
4	18-22	—	—
3	23-28	—	—
2	29-32	неудовлетворит. НПУ	неблагоприятный
1	33 и более	—	—

### 12.4 Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

**Назначение.** Изучение степени профессионального «выгорания».

**Инструкция.** Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

#### Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя как выжатый лимон.

3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

### **Обработка результатов**

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» - 0 баллов;
- «очень редко» - 1 балл;
- «иногда» - 3 балла;
- «часто» - 4 балла;
- «очень часто» - 5 баллов;
- «каждый день» - 6 баллов.

### **Ключ к опроснику**

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» - ответы «да» по пунктам 1, 2,3,6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов - 54).

«Деперсонализация» - ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов - 30),

«Редукция личных достижений» - ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов - 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

## **12.5 Экспресс-диагностика склонности к аффективному поведению (В. В. Бойко)**

**Инструкция.** Ответьте «да» или «нет» на приводимые ниже ситуации: как вы чаще всего поступаете?

### **Опросник**

1. Долго помните оскорбления и обиды, которые вам нанесли.
2. Практически постоянно выясняете с кем-то отношения (либо с одним и тем же человеком, либо с разными партнерами).
3. Вам очень трудно сделать первый шаг к примирению, когда вас кто-то обидел.
4. Долго переживаете из-за несправедливости по отношению к себе.
5. Мелкие неприятности обычно рассказываете ближним, ища сочувствия.
6. По несколько дней мысленно выясняете свои отношения с обидчиком (высказываете ему, что думаете, доказываете свою правоту и т. п.).
7. Поссорившись с близким человеком, вы можете не разговаривать с ним долгое время.
8. Долго переживаете случившийся с вами конфуз, допущенный промах, ошибку в работе.
9. После конфликта дома (на работе) бываете до того расстроены, что идти домой (на работу) вам кажется просто невыносимым.
10. Часто с трудом засыпаете из-за того, что проблемы прожитого или будущего дня все время крутятся в ваших мыслях.
11. Не в состоянии отвлечься от трудных проблем, требующих решения.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Чем больше утвердительных ответов получено вами, тем более дисфункционален стереотип вашего эмоционального поведения:

10-11 баллов - эффективность стала неотъемлемой чертой вашего характера;  
5-8 баллов - эффективность свойственна вам, возможно, достигла уровня тенденции;

4 балла и меньше - вам не свойственны дисфункциональные аффективные состояния.

## 12.6 Экспресс-диагностика личностной склонности к снижению настроению (В. В. Бойко)

**Инструкция.** Вам предлагается 12 вопросов, ориентированных на самопознание личности. Свои ответы необходимо выразить в форме «да» или «нет».

### Опросник

1. Вы унылый, редко радующийся человек.
2. Вам трудно быть абсолютно беззаботным и веселым, отключившимся от всех забот.
3. Вас трудно чем-то обрадовать.
4. Вы оцениваете жизнь в целом пессимистично.
5. В будущем вы не ожидаете радости.
6. У вас часто несколько подавленное настроение.
7. Жизнь вам кажется трудной.
8. Вы равнодушны к анекдотам (или не любите их).
9. В беседе вы скупы на слова.
10. Вас часто посещают мрачные мысли.
11. Хорошая солнечная погода не вызывает у вас душевного подъема.
12. Вы чувствуете себя не совсем уютно в шумной, веселой компании.

### Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте количество утвердительных ответов:  
если вы получили 10-12 баллов-у вас дистимия, постоянно пониженное настроение, определяющее стиль всей жизни;  
5-9 баллов -заметна тенденция к пониженному настроению;  
4 балла и меньше - такой тенденции в вашем эмоциональном стереотипе нет.

## 12.7 Экспресс-диагностика склонности к немотивированной тревожности (В. В. Бойко)

**Инструкция.** На предложенные 11 ситуаций вам необходимо дать ответ «да» или «нет».

### Опросник

1. В детстве вы были пугливым, робким ребенком.
2. Ребенком вы боялись оставаться один в доме (возможно, боитесь и сейчас).
3. Вас иногда преследует мысль, что с вами может случиться что-то страшное.
4. Вы пугаетесь во время грозы или при встрече с незнакомой собакой (пугались в детстве).
5. У вас часто бывает чувство сильного внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности.
6. Вам страшно спускаться в темный подвал.
7. Вам часто снятся страшные сны.

8. В вашем воображении обычно возникают неприятные мысли, когда близкие без предупреждения задерживаются.
9. Вы чаще всего беспокоитесь, как бы чего не случилось.
10. Вы очень переживаете, когда близкие уезжают на отдых, в командировку, за границу.
11. Вам страшно летать самолетом (или ездить поездом).

### **Обработка и интерпретация результатов**

Чем больше утвердительных ответов вы дали, тем отчетливее выражена дисфункциональность обсуждаемого стереотипа эмоционального поведения:

- 10-11 баллов - необоснованная тревожность проявляется ярко и стала неотъемлемой частью вашего поведения;
- 5-9 баллов - у вас есть некоторая склонность к тревожности;
- 4 балла и меньше - склонности к тревожности нет.

## **12.8 Диагностика уровня личностной невротизации (В. В. Бойко)**

**Инструкция.** Ознакомьтесь с приведенными ниже суждениями и ситуациями и выразите свои ответы в форме «да» или «нет».

### **Опросник**

1. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывание, ощущение мурашек, онемение.
2. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения.
3. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.
4. Голова у меня болит часто.
5. Два-три раза в неделю по ночам меня мучают кошмары.
6. В последнее время я себя чувствую хуже, чем когда-либо.
7. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
8. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
9. Обычно работа стоит мне большого напряжения.
10. Иногда я бываю так возбужден, что это мешает мне заснуть.
11. Большую часть времени я испытываю неудовлетворенность жизнью.
12. Меня постоянно что-нибудь тревожит.
13. Я стараюсь реже встречаться со своими знакомыми и друзьями.
14. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
15. Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или на работе.
16. Я очень устаю за день.
17. Я верю в будущее.
18. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
19. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее, чем обычно.
20. Самая трудная борьба для меня - это борьба с самим собой.
21. Я почти всегда о чем-нибудь или о ком-нибудь тревожусь

22. У меня мало уверенности в себе.
23. Я часто чувствую неуверенность в себе.
24. Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой).
25. Иногда у меня бывает такое чувство, что передо мной выросло столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. Раз в неделю или чаще я без видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
27. Временами я изматываю себя тем, что слишком много на себя беру.
28. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.
29. Мое зрение ухудшилось в последнее время.
30. В отношениях между людьми чаще всего торжествует несправедливость.
31. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
32. Я с удовольствием танцую, когда есть возможность.
33. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.
34. Мой желудок сильно беспокоит меня.
35. Должен признаться, что временами я волнуюсь из-за пустяков.
36. Часто я сам огорчаюсь, что я такой раздражительный и ворчливый.
37. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
38. Мне кажется, что близкие меня плохо понимают.
39. У меня часто бывают боли в сердце или груди.
40. В гостях я обычно сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитайте число положительных ответов. Чем больше полученный результат, тем выше уровень невротизации.

### **Интерпретация уровней**

Высокий уровень невротизации свидетельствует о выраженной эмоциональной возбудимости, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность); о безынициативности, которая формирует переживания, связанные с неудовлетворенностью желаний; об эгоцентрической личностной направленности, что приводит к ипохондрической фиксации на соматических ощущениях и личностных недостатках; о трудностях в общении; о социальной робости и зависимости.

Низкий уровень невротизации свидетельствует об эмоциональной устойчивости; о положительном фоне переживаний (спокойствие, оптимизм); об инициативности; о чувстве собственного достоинства; независимости; социальной смелости; о легкости в общении.



## 12.9 Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В. В. Бойко)

**Инструкция.** Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального «выгорания». Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

### Опросник

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли и т. п. .
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «Не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. В последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) на общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным количеством баллов (указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку (10 баллов) получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- 3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» - сумма показателей всех 12 симптомов.

### **НАПРЯЖЕНИЕ**

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:  
+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой:  
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5),
3. «Загнанность в клетку»:  
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

### РЕЗИСТЕНЦИЯ

7. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5); -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоции:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

### ИСТОЩЕНИЕ

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация);

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов - фаза не сформировалась;  
37-60 баллов - фаза в стадии формирования;  
61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощает эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

### **12.10 Модифицированная методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)**

**Инструкция:** Прочитав суждения, отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках теста идет речь о партнерах, то имеются в виду люди, с которыми вы работаете.

#### **Опросник:**

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Я ошибся в выборе профессии (занимаю не свое место).
3. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее)
4. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа два-три) мне хочется побыть наедине с собой, ни с кем не общаясь.
5. Моя работа притупляет эмоции.
6. Бывает, я долго засыпаю и плохо сплю из-за переживаний, связанных с работой.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась такая возможность.
8. Иногда самое обыденное общение на работе вызывает раздражение.
9. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

10. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
11. Обстановка на работе мне кажется очень сложной и напряженной.
12. У меня часто возникают тревожные предчувствия, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все.
13. Я очень переживаю за свою работу.
14. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колотить в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
15. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
16. Последнее время меня преследуют: неудачи на работе.
17. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
18. На работе я испытываю постоянные физические или психологические
19. Я часто работаю через силу.
20. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день закончился.

### **Обработка результатов**

Подсчитайте количество утвердительных ответов и определите уровень эмоционального выгорания (каждый утвердительный ответ - 1 балл).

**Уровни:** от 6 до 0 баллов - низкий уровень эмоционального выгорания, синдром выгорания Вам не грозит.

от 13 до 7 баллов - средний уровень эмоционального выгорания, вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел, либо сменить работу, либо лучше, переменить стиль жизни.

от 20 до 14 баллов - высокий уровень эмоционального выгорания, положение весьма серьезное, но, возможно, в вас еще теплится огонек, нужно, чтобы он не погас.

### **12.11 Методика определения нервно-психической устойчивости педагога "Прогноз"**

**Назначение:** методика разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова и предназначена для первоначального выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости. Она позволяет выявить отдельные предболезненные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявления в поведении и деятельности человека.

**Описание:** Необходимо в течение 30 минут ответить на 84 вопроса «да» или «нет». Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Анализ ответов может уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности в различных ситуациях.

**Инструкция:** Вам предлагается тест из 84 вопросов, на каждый из которых Вам необходимо ответить «да» или «нет». Свой вариант ответа

зафиксировать в бланке ответов рядом с номером вопроса. Предлагаемые вопросы касаются Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь нет, поэтому не старайтесь долго их обдумывать – отвечайте, исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлениям о самом себе.

### **Вопросы методики**

1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
2. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.
3. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
4. Бывали случаи, когда я не сдерживал своих обещаний.
5. У меня часто болит голова.
6. Иногда я говорю неправду.
7. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
9. Бывает, что я сержусь.
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что чего-нибудь добьюсь в жизни.
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.
12. Я охотно принимаю участие во всех собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Самая трудная борьба для меня – борьба с самим собой.
14. Мышечные судороги и подергивания у меня бывают очень редко.
15. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
18. Если мне не грозит штраф и машин по близости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая как и у большинства моих знакомых.
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
21. Запоры у меня бывают редко.
22. В игре я предпочитаю выигрывать.
23. Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.
24. Сейчас мой вес постоянен – я не полнею и не худею.
25. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
26. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.



27. С моим рассудком творится что-то неладное.
28. Меня беспокоят мои сексуальные (половые) проблемы.
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
30. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
32. Думаю, что я человек обреченный.
33. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
34. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
36. Бывал, что при обсуждении некоторых вопросов особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
38. Моя внешность меня в общем устраивает.
39. Я вполне уверен в себе.
40. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
41. Кто-то управляет моими мыслями.
42. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
43. Бывает, что неприличная или непристойная шутка вызывает у меня смех.
44. Счастливей всего я бываю, когда один.
45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
46. Я любил сказки Андерсена.
47. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
48. Меня злит, когда меня торопят.
49. Меня легко привести в замешательство.
50. Я легко теряю терпение с людьми.
51. Часто мне хочется умереть.
52. Бывало, что я бросал начатое дело, т.к. боялся, что не справлюсь с ним.
53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
54. К вопросам религии я отношусь равнодушно – они не занимают меня.
55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.
56. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
57. У меня были очень необычные мистические переживания.
58. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
59. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
60. Я человек нервный легко возбудимый.
61. Мне кажется, что обоняние у меня такое же, как и у других людей (не хуже).
62. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.
64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.

68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы. Переход к любым другим условиям жизни, работы, учебы кажется невыносимым.
70. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.
72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.
73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни и мне не хочется жить.
74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.
75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.
76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть.
77. Мне трудно проснуться в назначенный час.
78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставлю его безнаказанным.
79. В детстве я был капризный и раздражительный.
80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов и психиатров.
81. Иногда я принимаю валериану, элениум, кодеин и другие успокаивающие средства.
82. У меня есть судимые родственники.
83. В юности я имел приводы в милицию.
84. Случалось, что мне грозили оставить в школе на второй год.

### Обработка результатов:

Подсчитывается сумма баллов – правильных ответов, соответствующих "ключу":

Шкала искренности	Шкала нервно-психической устойчивости	
Нет (-)	Да (+)	Нет (-)
1, 4, 6, 8, 9, 11, 15, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43.	3, 5, 7, 10, 16, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84;	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68.

Начинать подведение итогов следует с проверки искренности ответов респондента: если по данной шкале опрашиваемый набирает 5 и более баллов, результаты опроса недостоверны, ибо человек хочет казаться лучше, а не таким, какой он есть.

Показатель по шкале НПУ получают путем простого суммирования положительных и отрицательных ответов, совпадающих с «ключом».

Интерпретация результатов: Нервно-психическая неустойчивость тем больше, чем больше получено баллов. Полученный балл надо соотнести с условной шкалой НПУ; она в интервале от 1 до 10 пунктов. Чем больше значение пункта условной шкалы, тем больше нервно – психическая устойчивость.

#### Методика определения НПУ

Оценка по 10-балльной шкале	Сумма ответов по шкале НПУ	Группа НПУ	Прогноз
10	5 и менее	Высокая НПУ	Благоприятный
9	6	Высокая НПУ	Благоприятный
8	7-8	Хорошая НПУ	Благоприятный
7	9-10	Хорошая НПУ	Благоприятный
6	11-13	Хорошая НПУ	Благоприятный
5	14-17	Удовлетворительная НПУ	Благоприятный
4	18-22	Удовлетворительная НПУ	Благоприятный
3	23-28	Удовлетворительная НПУ	Благоприятный
2	29-32	Неудовлетворительная НПУ	Неблагоприятный
1	33 и более	Неудовлетворительная НПУ	Неблагоприятный

Сумма ответов по шкале НПУ	Оценка по 10-балльной шкале	Значение пунктов шкалы НПУ
33 и более	1	Чем ниже пункт, тем больше нервно-психическая неустойчивость в стрессе Высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медобследование психиатра, невропатолога
29-32	2	
23-28	3	
18-22	4	
14-17	5	среднее Нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт о вынесении заключения о пригодности

11-13	6	<p>Чем выше пункт, тем больше нервно-психическая устойчивость и меньше риск дезадаптации в стрессе</p> <p>Нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать на специальности, требующие повышенной НПУ</p>
9-10	7	
7-8	8	
6	9	
5 и менее	10	

Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_.

Возраст \_\_\_\_\_

Дата проведения \_\_\_\_\_

№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ
1.		18.		35.		52.		69.	
2.		19.		36.		53.		70.	
3.		20.		37.		54.		71.	
4.		21.		38.		55.		72.	
5.		22.		39.		56.		73.	
6.		23.		40.		57.		74.	
7.		24.		41.		58.		75.	
8.		25.		42.		59.		76.	
9.		26.		43.		60.		77.	
10.		27.		44.		61.		78.	
11.		28.		45.		62.		79.	
12.		29.		46.		63.		80.	
13.		30.		47.		64.		81.	
14.		31.		48.		65.		82.	
15.		32.		49.		66.		83.	
16.		33.		50.		67.		84.	
17.		34.		51.		68.			

### 12.12 Определение психического «выгорания» (А. А. Рукавишников)

**Назначение.** Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

**Инструкция.** Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также

в соответствии с ответами «редко» и «часто». Отвечайте, как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

### Бланк ответов

№ вопросов	Формы ответов			
	Обычно	Часто	Редко	Никогда

### Опросник

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа,
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.

28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствым по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня - источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил,
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.

65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.  
 66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.  
 67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.  
 68. Мне нравится отдавать работе все силы.  
 69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.  
 70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.  
 71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.  
 72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

### **Обработка и интерпретация данных**

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом;

ПИ - 1, 5,7,14,16,17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63,67, 69 (25 утверждений).

ЛО -

3,4,9,10,11,13,18,21,30,33,35,38,40,43,46,48,51,56,59,61,66,70,71,72 (24 утверждения).

ПМ - 2, 6, 8,12,15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41,44, 50, 53, 55, 58, 62, 64,65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» - 3 балла, «обычно» - 2 балла, «редко» - 1 балл, «никогда» - 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

#### **Таблицы норм**

##### *Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)*

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

##### *Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)*

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

##### *Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)*

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

*Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)*

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

**Содержательные характеристики шкал**

Психоэмоциональное истощение - процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление - специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация - уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

**Жизненные проявления психического «выгорания»  
на системно-структурных уровнях**

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное,	Критичное отношение к окружающим и не критичность в оценке	Снижение включенности в работу и дела других людей.



	негативное отношение к людям.	самого себя. Значимость своей работы.	Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

### 12.13 Опросник «Эмоциональное выгорание»

**Инструкция:** вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом по отношению к вашей работе. Если у вас не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

0	1	2	3	4	5	6
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учащихся и коллег.
10. В последнее время я стал более черствым (бесчувственным) по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня и манипулируют мной. Они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.

14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я еще многое смогу достичь в этой жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

#### Ключ к опроснику

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов (максимальная)
Эмоциональное истощение	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция личностных достижений	4,7,9,12,17,18,19,21	

#### Уровни выгорания

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше
Редукция личностных достижений	39 и больше	38-32	31-0

### 12.14 Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости

**Инструкция.** На каждый вопрос теста возможны три варианта ответа: «да», «нет», «не знаю». Не злоупотребляйте ответом «не знаю». Используйте его только в том случае, если вас действительно затрудняет однозначный ответ «да» или «нет».

#### Опросник

1. Очень ли трудна и напряжённа ваша работа?
2. Часто ли вы думаете о работе по вечерам и выходным дням?
3. Часто ли вам приходится задерживаться на работе или дома заниматься делами, связанными с работой?
4. Чувствуете ли вы, что вам постоянно не хватает времени?

5. Часто ли вам приходится торопиться, чтобы справиться со своими делами?
6. Испытываете ли вы нетерпение, когда видите, что кто-то выполняет работу медленнее, чем вы сами могли бы сделать?
7. Часто ли вы заканчиваете мысль собеседника до того, как он кончит говорить?
8. Если вам приходится ждать кого-нибудь, испытываете ли вы нетерпение?
9. Если вы испытываете напряжение или раздражение, трудно ли вам скрыть это?
10. Часто ли вас выводит из терпения ожидание в очередях?
11. Часто ли у вас возникает чувство, что время течет слишком быстро?
12. Предпочитаете ли вы поехать как можно быстрее, чтобы заняться более важными делами?
13. Вы почти всегда ходите и делаете все быстро?
14. Стараетесь ли вы быть во всем первым и лучшим?
15. Считаете ли вы себя человеком очень энергичным, напористым?
16. Считают ли вас энергичным и напористым ваша жена или близкие?
17. Считают ли ваши знакомые, хорошо знающие вас люди, что вы относитесь к своей работе слишком серьезно?
18. Часто ли бывает, что, читая или слушая собеседника, вы продолжаете думать о своих делах?
19. Часто ли ваша жена или близкие просят вас меньше заниматься делами и больше времени уделять семье?
20. Прилагаете ли вы усилия, чтобы победить в играх?

### **Обработка и интерпретация результатов**

На каждый вопрос ответу «да» приписывается 2 балла, ответу «нет» - 0 баллов; ответу «не знаю» - 1 балл.

Подсчитайте общее количество баллов, набранных вами в тесте.

**Если вы набрали от 0 до 10 баллов**, то вы принадлежите к типу Б. Люди такого типа четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их достижения. Они стремятся справиться с трудностями сами, трудности и их возникновение подвергают анализу, делают правильные выводы. Могут долгое время работать с большим напряжением сил. Умеют и стремятся рационально распределять время. Неожиданности, как правило, не выбивают их из колеи. Люди типа Б стрессоустойчивые.

**Если вы набрали от 10 до 20 баллов**, то у вас проявляется склонность к типу Б, но умеренно выраженная. Часто проявляете стрессоустойчивость, но не всегда.

**Если вы набрали от 30 до 40 баллов**, то вы принадлежите к типу А. Люди такого типа характеризуются стремлением к конкуренции, достижению цели, обычно бывают не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинают рваться к новой цели. Часто они проявляют агрессивность, нетерпеливость, гиперактивность, у них быстрая речь, постоянное напряжение лицевой мускулатуры.

**Если вы набрали от 20 до 50 баллов,** то у вас проявляется склонность к типу А, но умеренно выраженная. Неустойчивость к стрессам проявляется нередко.

### **12.15 Сокращенный опросник эмоционального выгорания**

**Инструкция:** вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите своё мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» (да), если не согласны - то знак «-» («нет»).

1. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не своё место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения, я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне всё труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда моё эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам по работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.
16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.
18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.
29. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем-то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если предоставляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла-обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

### **Обработка данных.**

Ниже приводится «ключ» к методике - перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений (признаков). Знак перед номером означает ответ «да» (+) или «нет» (-); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ. В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем - сумма по всем симптомам, т.е. его итоговый показатель.

Симптом «Неудовлетворенность собой»: -1(3), +6 (2), +11 (2), -16(10), -21(5), +26(5), +31(3).

Симптом «Загнанность в клетку»: +2(10), +7(5), +12(2), +17(2), +22(5), +27(1), -32(5).

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»: +3(5), +8(5), +13(2), -18(2), +26(3), +28(3), +33(10).

Симптом «Эмоциональная отстраненность»: +4(2), +9(3), -14(2), +19(3), +24(5), +29(5), +34(10).

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»: +5(5), +10(3), +15(3), +20(2), +25(5), +30(2), +35(10).

### **Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:**

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более баллов - сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам равная 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания», сумма баллов от 50 до 75 – о начинающемся «выгорании», сумма 80 баллов и выше – об имеющемся «выгорании».

## 12.16 Тест «Определение уровня стресса»

**Инструкция:** Вы сможете самостоятельно определить у себя уровень стресса. Чтобы это сделать, ответьте на следующие утверждения – «да», «нет».

1. Я плохо сплю (с трудом засыпаю, просыпаюсь по ночам, встаю с ощущением усталости).
2. Я часто чувствую усталость.
3. Я испытываю возбуждение. Не могу усидеть на месте.
4. У меня часто возникает чувство тяжести в желудке или расстройство желудка.
5. Я легко раздражаюсь.
6. Мне трудно сосредоточиться.
7. Я могу расплакаться без особой причины.
8. Я утратила надежду на лучшее.
9. У меня возникают боли в различных частях тела по неизвестным причинам.
10. У меня, то пропадает аппетит, то не могу насытиться.
11. Я не могу сдерживать гнев.
12. Я часто испытываю беспокойство и тревогу.

### **Обработка:**

Теперь посчитайте, сколько раз вы ответили «да». Если:

**4 и меньше** – у Вас средний уровень стресса. Вы сами можете справиться со своими проблемами, если не будете забывать о том, что необходимо во время отдыхать и уметь расслабиться.

**От 5 и больше** – У Вас выраженный стресс. Вы испытываете значительные психологические перегрузки, не можете по-настоящему расслабиться.

**От 9 до 12** – у Вас сильный стресс. Вы находитесь на грани нервного срыва. Возможно, Вам потребуется профессиональная психологическая помощь.

## 12.17 Тест «Умеете ли вы контролировать себя?»

**Инструкция:** подчеркните один из двух вариантов ответа на каждый вопрос.

1. Мне кажется трудным подражать другим людям. Да. Нет.
2. Я бы, пожалуй, мог при случае свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих. Да. Нет.
3. Из меня мог бы выйти неплохой артист. Да. Нет,
4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле. Да. Нет.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания. Да. Нет.

6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному. Да . Нет.
7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден. Да. Нет.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким человеком, каким меня ожидают видеть. Да. Нет.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу. Да. Нет.
10. Я всегда такой, какой им кажусь. Да. Нет.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ:**

Начислите себе по одному баллу за ответ “нет” на 1, 5, 7 вопросы; за ответ “да” – на все остальные.

Подсчитайте сумму баллов. Если Вы отвечали искренне, то о Вас, по видимому, можно сказать следующее:

**0–3 балла** У Вас низкий коммуникативный контроль. Ваше поведение устойчиво, и вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы не способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые люди считают Вас “неудобными” в общении по причине вашей прямолинейности.

**4–6 баллов** У Вас средний коммуникативный контроль. Вы искренний, но сдержанный в своих эмоциональных проявлениях человек. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими.

**7–10 баллов** У Вас высокий коммуникативный контроль. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое окажете на окружающих.

### **12.18 Опросник на «выгорание» МВИ**

Авторами данной методики (опросника) являются К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек-человек». Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

**Инструкция:** Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

#### **Опросник:**

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).

6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги, и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

### **Обработка результатов**

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов - «никогда», 1 балл - «очень редко», 3 балла - «иногда», 4 балла - «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

### **Ключ к опроснику**

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника. «*Эмоциональное истощение*» - ответы «да» по пунктам 1,2,3,6\*,8,13,14,16,20 (максимальная сумма баллов – 54).

\* отмечен обратный вопрос, который считается в обратном порядке, т.е. ответ «каждый день» соответствует нулевому значению.

«*Деперсонализация*» - ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22, (максимальная сумма баллов – 30).



«Редукция личных достижений»- ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, (максимальная сумма баллов-48).

### Интерпретация результатов

*Шкала эмоциональное истощение:*

низкий уровень (L) 0 – 15 баллов,  
 средний уровень (M) 16 – 24 баллов,  
 высокий уровень (H) 25 и больше.

*Шкала деперсонализация:*

низкий уровень (L) 0 – 5 баллов,  
 средний уровень 6 – 10 баллов,  
 высокий уровень (H) 11 и больше

*Шкала редукция личных достижений:*

низкий уровень (L) 37 и больше,  
 средний уровень (M) 36 – 31 баллов,  
 высокий уровень (H) 30 и меньше.

### Фазовая модель выгорания Голембиевского и Мунзенридера:

Шкалы выгорания	Фазы выгорания
-----------------	----------------

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Деперсонализация	L	H	L	H	L	H	L	H
Редукция личных достижений	L	L	H	H	L	L	H	H
Эмоциональное истощение	L	L	L	L	H	H	H	H

Согласно авторам данной модели, в фазе 1 люди обращаются с другими людьми уважительно и тактично; считают, что хорошо выполняют свою работу, которую рассматривают как социально значимую; у них имеется достаточно эмоциональных ресурсов для преодоления большинства стрессоров, с которыми они сталкиваются. В фазе 8 можно видеть обратную ситуацию: индивиды, переживающие выгорание, дистанцируются от людей и, следовательно, не могут получить конструктивную информацию (в том числе

в виде обрат-ной связи) и социальную поддержку; работа не приносит им психологического вознаграждения (морального удовлетворения). На этой фазе «сгоревшие» работники имеют низкие самооценки персональных достижений и рассматривают свою работу как непривлекательную, также у них наблюдается дефицит эмоциональных ресурсов для преодоления новых стрессов.

Эта модель не предполагает, что развитие выгорания происходит постепенно в порядке движения от одной фазы к другой. Обычным представляется следующий вариант динамики фаз выгорания: 1 -2- 4 - 8. Это объясняется следующим: та из них, что отличается высоким уровнем деперсонализации (2), лишает человека важной информации, которая спустя некоторое время может препятствовать или задерживать выполнение задачи (фаза 4). Затем эти два условия совмещаются на таком уровне напряженности, который выходит за пределы возможностей адекватного преодоления и часто называется эмоциональным истощением (фаза 8). В случае острого начала выгорания последовательность фаз выглядит другим образом: 1 - 4, 2 - 4, 3- 8 или 4 - 8.

#### Бланк ответов

п/п	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6

19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6

### 12.19 Торонтская алекситимическая шкала TAS-26

Русский вариант TAS адаптирован в Психоневрологическом институте им. В.М. Бехтерева. При заполнении анкеты испытуемый характеризует себя, используя для ответов шкалу Ликерта - от «совершенно не согласен» до «совершенно согласен». При этом одна половина пунктов имеет положительный код, другая - отрицательный.

**Инструкция:** Вам представлен ряд утверждений. Внимательно прочитав каждое из них, выберите из пяти возможных ответов один, наиболее подходящий по Вашему мнению. Напротив номера утверждения отметьте степень соответствия крестиком в соответствующей номеру вопроса колонке. Варианты ответов:

- 1) совершенно не согласен;
- 2) скорее не согласен;
- 3) ни то, ни другое
- 4) скорее согласен;
- 5) совершенно согласен. Есть ли вопросы?

#### Обработка результатов:

В каждом утверждении возможны пять вариантов ответов.

В утверждениях 1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 21, 24 присваиваются баллы:

совершенно согласен      1 балл  
 скорее согласен            2 балла  
 ни то, ни другое            3 балла  
 скорее не согласен        4 балла  
 совершенно не согласен    5 баллов.

В утверждениях 2, 3, 4, 7, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26 обратный подсчет баллов:

совершенно согласен      5 баллов  
 скорее согласен            4 балла  
 ни то, ни другое            3 балла  
 скорее не согласен        2 балла  
 совершенно не согласен    1 балл.

№	Утверждение	1	2	3	4	5
1	Когда я плачу, я всегда знаю, почему					
2	Мечты – это потеря времени					
3	Я хотел бы быть не таким застенчивым.					
4	Я часто затрудняюсь определить, какие чувства испытываю					
5	Я часто мечтаю о будущем					
6	Мне кажется, я также способен легко заводить друзей, как и другие					
7	Знать, как решать проблему, более важно, чем понимать причины этих решений					
8	Мне трудно находить правильные слова для моих чувств					
9	Мне нравится ставить людей в известность о своей позиции по тем или иным вопросам.					
10	У меня бывают физические ощущения, которые непонятны даже докторам					
11	Мне недостаточно знать, что привело к такому результату, мне необходимо знать, почему и как это происходит					
12	Я способен с легкостью описать свои чувства.					
13	Я предпочитаю анализировать проблемы, а не просто их описывать.					
14	Когда я расстроен, не знаю, печален ли я, испуган или зол					
15	Я часто даю волю воображению					
16	Я провожу много времени в мечтах, когда не занят ни чем другим					
17	Меня часто озадачивают ощущения, появляющиеся в моем теле					
18	Я редко мечтаю.					
19	Я предпочитаю, чтобы все шло само собой, чем понимать, почему произошло именно так.					
20	У меня бывают чувства, которым я не могу дать вполне точное определение.					
21	Очень важно уметь разбираться в своих эмоциях					

22	Мне трудно описывать свои чувства по отношению к людям.					
23	Люди мне говорят, чтобы я больше выражал свои чувства.					
24	Следует искать более глубокое объяснение происходящему					
25	Я не знаю, что происходит у меня внутри					
26	Я часто не знаю, почему я сержусь					

Алекситимичными считают людей, набравших по TAS-26 74 балла и более, отсутствию алекситимии соответствует показатель менее 62 баллов.

Средние показатели, по данным института им. В.Г. Бехтерева:  
 контрольная группа здоровых 59.3 +-1.3,  
 группа больных с психосоматическими расстройствами 72.09+-  
 0.82, группа больных невротиками 70.1+-1.3.

Теоретическое распределение результатов возможно от 26 до 130 баллов.

Алекситимия является фактором риска развития профессионального выгорания. По данным исследований Елисейевой И.Н., показатели алекситимии от 55 баллов и ниже могут свидетельствовать о следующих личностных особенностях: высоком контроле в выражении эмоций, преобладании волевой регуляции поведения, высокой значимости внешних оценок, недостаточном внимании к телесным проявлениям. По мнению автора, пониженные значения являются благоприятным фактором для развития синдрома выгорания

### **Раздел 13. Диагностика совладающего поведения**

#### **13.1 Диагностика стратегий импунитивного поведения в конфликтных ситуациях**

**Назначение.** Важнейшей составной частью управления конфликтами является их внутреннее, психологическое разрешение. От него непосредственно зависит наше переживание конфликта, его влияние на психику и реальное поведение. Исходным моментом внутреннего преодоления конфликта является переоценка самого конфликта, за ним следует выбор форм разрешающего поведения.

Существуют два основных типа разрешения внутреннего конфликта - адаптивный и паллиативный. Адаптивное поведение направлено на активное



14. Надеялись на чудо.
15. «Сорвали чувство» на другом человеке.
16. Чувствовали, что должны просто подождать.
17. Положились на судьбу.
18. Старались больше узнать о ситуации.
19. Попытались найти что-то хорошее в ситуации.
20. Сосредоточились на хорошем,
21. Разговаривали с кем-то другим, прося помощи.
22. Дали выход чувствам.
23. Фантазировали, что будет, когда все это кончится.
24. Вышли из этого лучше, чем были до этого.
25. Изменились.
26. Продолжали еще более усердные попытки.
27. Слишком много ели, пили или использовали лекарства.
28. Не позволяли себе столкнуться с проблемой вплотную.
29. Относились к ситуации несерьезно.
30. Были озабочены сохранением сил и энергии.
31. Не изменили точку зрения.
32. Критиковали себя.
33. Пытались не быть опрометчивым.
34. Желали бы изменить прошлое.
35. Стали раздражительным.
36. Выжидали, что будет.
37. Успокаивали себя тем, что у других дела не лучше.
38. Составили и выполняли план.
39. Сказали себе, что будет лучше.
40. Просили совета.
41. Говорили о своих чувствах.
42. Думали о нереальном.
43. Нашли новую веру.
44. Научились чему-то новому.
45. Сохраняли тот же образ действий.
46. Использовали способы самоуспокоения.
47. Старались изгнать ситуацию из мыслей.
48. Видели смежную (оборотную) сторону.
49. Откладывали и медлили.
50. Отказывались считать проблемой.
51. Приняли основную тяжесть на себя.
52. Пытались приспособливаться.
53. Желали, чтобы ситуация исчезла.
54. Что-то разбили, разрушили.
55. Ничего нельзя было сделать.
56. Приняли как неизбежное.
57. Анализировали ситуацию.

58. Искали поддержки.
59. Контролировали чувства.
60. Пересмотрели свои ценности.
61. Появилось новое понимание себя.
62. Действовали так, будто ничего не произошло.
63. Обратились к другой деятельности.
64. Концентрировались на следующем этапе ситуации.
65. Не давали другим узнать, в чем суть дела.
66. Отнеслись так, как будто это случилось не с вами, а с кем-то другим.
67. Чувствовали себя виноватым.
68. Пересмотрели поспешно принятые решения.
69. Желали, чтобы все скорее окончилась.
70. Предприняли прямые действия, связанные с ситуацией.
71. Уверовали в высшую силу.
72. Непосредственно выражали чувства.
73. Проводили время в мечтах.
74. У вас не было эмоциональной реакции.
75. Думали о другом.
76. Осуществляли действия поэтапно.
77. Отдалились от других.
78. Думали и не принимали решения.
79. Сравнивали свои заботы с чужими.
80. Искали удовлетворение где-то еще.
81. Избегали поиска причин.
82. Выискивали, кого обвинить.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Выясните по ключу, какие стратегии совладающего поведения вы используете чаще всего.

Формы совладающего поведения

- 1.Разрядка- 15,35, 54.
- 2.Рациональные действия - 18, 38, 57, 70.
- 3.Поиск помощи - 1, 21, 40, 58.
- 4.Настойчивость - 6, 26, 45.
- 5.Отстранение - 62, 66, 74.
- 6.Фатализм-16,17, 36, 55, 56.
- 7.Выражение чувств - 22, 41, 72.
- 8.Позитивное мышление - 19, 20, 39.
- 9.Отвлечение - 63, 75, 80.
- 10.Фантазия-3,23,42, 73.
- 11.Отрицание- 11,31,50.
- 12.Самообвинение - 12, 32, 51,67.
- 13.Поэтапные действия - 64,76.
- 14.Сравнение - 37, 79.



15. Успокоение - 7, 10, 27, 46.
16. Контроль эмоций - 2, 59.
17. Осторожность - 33, 52, 68.
18. Приобретение силы ~ 4, 5, 24.
19. Уход - 65, 77.
20. Самоизменение - 25, 44, 60, 61.
21. Преодоление вне реальности - 14, 34, 53, 69.
22. Сдерживание - 8, 28, 47, 81.
23. Юмор - 9, 29, 48.
24. Нерешительность - 30, 49, 78.
25. Оценка вины - 13, 82.
26. Вера - 43, 71.

Преодолевающее поведение может оказаться как эффективным, так и неэффективным с точки зрения разрешения конфликта или достижения психического благополучия. Не существует универсально эффективных форм преодоления. Например, попытка отложить решение проблемы «в долгий ящик» и постараться на время забыть о ней в одних случаях лишь усугубит трудности, а в других - позволит впоследствии посмотреть на проблему более спокойно, что поможет успешно ее решить. Снятие напряжения с помощью успокоительных средств (лекарств или алкоголя) может быть совершенно необходимым в одних случаях и вредным в других. Рассмотрим некоторые механизмы эмоционально-ориентированного преодоления, которые показали свою эффективность.

**ВЫРАЖЕНИЕ ЧУВСТВ**, сколь бы интенсивными они ни были, желательно, если оно уместно и не создает трудностей в социальном взаимодействии. Это могут быть слезы, крик, «облегчение души» в откровенном разговоре, дневниковые записи, письма и многое другое - в зависимости от ситуации.

**ЗАМЕЩАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** сродни психоаналитическому понятию сублимации, только несколько шире. В ней могут найти выход стремления, непосредственная реализация которых невозможна. Так, те, кто лишен семейного тепла, часто заводят домашних животных для реализации потребности в любви и тепле; те, кто не смог состояться профессионально, «уходят» в различные хобби или общественную деятельность.

**РАЗРЯДКА** в узком смысле (более мягкий вариант психологической защиты вымещения) - это перенос негативных эмоций на предметы, которые можно сломать, разбить или испортить. Подобные действия обычно осуждаются окружающими, однако, если осуждения можно избежать (остаться одному), а материальный ущерб невелик, то подобный способ «справиться с чувствами» иногда целесообразен. Разрядкой в широком смысле слова являются любые интенсивные физические нагрузки (занятия спортом, дальние прогулки, пробежки, тяжелая домашняя работа), в которых находит выход энергия, связанная с отрицательными эмоциями.

**ФАНТАЗИЯ (ПРЕОДОЛЕНИЕ ВНЕ РЕАЛЬНОСТИ)** позволяет достичь желаемого хотя бы в воображении, а возникающие при этом положительные эмоции дают силы для существования в трудных жизненных ситуациях.

Эффективность **ТВОРЧЕСТВА** как преодолевающего поведения основана на действии нескольких или даже всех из вышеперечисленных форм преодоления. Оно позволяет выразить чувства (например, на бумаге или в актерской игре), служит социально одобряемым вариантом замещающей деятельности, дает разрядку и позволяет воплотить фантазии в созданном произведении.

**СДЕРЖИВАНИЕ** (аналог психологической защиты вытеснения) - это сознательное или полуосознанное избегание неприятных мыслей, дел или проблем. Часто сочетается с **ОТВЛЕЧЕНИЕМ** на другие занятия и мысли.

**ОТСТРАНЕНИЕ** - это восприятие ситуации без эмоциональной реакции (эмоции как бы «выключены») или с ощущением нереальности происходящего (все происходит «как бы не на самом деле» или «как бы не со мной»).

**ЮМОР** - это переосмысление проблемы с подчеркиванием ее смешных сторон.

Наконец, один из наиболее важных механизмов преодолевающего поведения - **ПЕРЕОЦЕНКА ЦЕННОСТЕЙ И САМОИЗМЕНЕНИЕ**. Ситуация преодоления конфликта и кризиса оценивается как источник личностного роста, приобретения ценного жизненного опыта и изменения к лучшему. Самовосприятие изменяется в сторону представления о себе как о более сильном, уверенном и зрелом человеке. Кризис порой становится основой для изменения системы ценностей, приобщения к новым философским или религиозным воззрениям. Поэтому любой, даже тяжелый, неудачный или трагический опыт будет иметь положительный аспект, если послужит основой для позитивного самоизменения.

### **13.2 Диагностика стратегий поведенческой активности в стрессовых условиях**

**Инструкция.** Вам предлагается ряд вопросов, касающихся особенностей жизни, активности в делах и общении или поведения в эмоционально-напряженных ситуациях. Внимательно прочтите каждый вопрос (утверждение) и выберите вариант ответа, который наиболее соответствует вашему поведению.

#### **Опросник**

1. Бывает ли вам трудно выбрать время, чтобы сходить в парикмахерскую?

- 1) никогда;
- 2) иногда;
- 3) почти всегда.

2. У вас такая работа, которая «взбадривает» (стимулирует)?

- 1) меньше, чем работа большинства людей;
- 2) примерно такая же, как работа большинства людей;
- 3) больше, чем работа большинства людей.

3. Ваша повседневная жизнь в основном заполнена:

- 1) делами, требующими решения;
- 2) обыденными делами;
- 3) делами, которые вам скучны.

4. Жизнь некоторых людей порой бывает переполнена неожиданностями, непредвиденными обстоятельствами и осложнениями. Как часто вам приходится сталкиваться с такими событиями?

- 1) несколько раз в день;
- 2) несколько раз в неделю;
- 3) примерно раз в день;
- 4) раз в неделю;
- 5) раз в месяц или реже.

5. В случае, если вас что-то сильно гнетет, давит или люди слишком многого требуют от вас, то вы:

- 1) теряете аппетит и/или меньше едите;
- 2) едите чаще и/или больше обычного;
- 3) не замечаете никаких существенных изменений в обычном аппетите.

6. В случае, если вас что-то гнетет, давит или у вас есть неотложные заботы, то вы:

- 1) немедленно принимаете соответствующие меры;
- 2) тщательно обдумываете, прежде чем начать действовать.

7. Как быстро вы обычно едите?

- 1) я обычно кончаю есть раньше других;
- 2) я ем немного быстрее других;
- 3) я ем с такой же скоростью, как и большинство людей;
- 4) я ем медленнее, чем большинство людей.

8. Ваши родные или друзья когда-либо говорили, что вы едите чересчур быстро?

- 1) да, часто;
- 2) да, раз или два;
- 3) нет, мне никто никогда этого не говорил.

9. Как часто вы делаете несколько дел одновременно, например, едите и работаете?

- 1) я делаю несколько дел одновременно всякий раз, когда это возможно;
- 2) я делаю это только тогда, когда не хватает времени;
- 3) я делаю это редко или никогда не делаю.

10. Когда вы слушаете кого-либо и этот человек слишком долго не может закончить мысль, вы чувствуете желание поторопить его?

- 1) часто;
- 2) иногда;

3) почти никогда.

11. Как часто вы действительно заканчиваете мысль медленно говорящего, чтобы ускорить разговор?

1) часто;

2) иногда;

3) почти никогда.

12. Как часто ваши близкие или друзья замечают, что вы невнимательны, если вам говорят о чем-либо слишком подробно?

1) раз в неделю или чаще;

2) несколько раз в месяц;

3) почти никогда;

4) никогда.

13. Если вы говорите своим близким или друзьям, что приедете в определенное время, то как часто вы опаздываете?

1) иногда;

2) редко;

3) почти никогда;

4) я никогда не опаздываю.

14. Бывает ли, что вы торопитесь к месту встречи, хотя времени еще вполне достаточно?

1) часто;

2) иногда;

3) редко или никогда.

15. Предположим, что вы должны с кем-то встретиться в условленное время, например, на улице, в вестибюле метро и т. п., и этот человек опаздывает уже на 10 минут, то вы;

1) спокойно подождете;

2) будете прохаживаться в ожидании;

3) обычно у вас есть с собой книга или газета, чтобы было чем заняться в ожидании.

16. Если вам приходится стоять в очереди, например, в столовой, в магазине и т. п., то вы:

1) спокойно ждете своей очереди;

2) испытываете нетерпение, но не показываете этого;

3) чувствуете такое нетерпение, что это замечают окружающие;

4) решительно отказываетесь стоять в очереди и пытаетесь найти способ избежать потери времени.

17. Если вы играете в игру, в которой есть элемент соревнования (например, шахматы, домино, волейбол и т. п.), то вы:

1) напрягаете все силы для победы;

2) стараетесь выиграть, но не слишком усердно;

3) играете скорее для удовольствия, чем серьезно,

18. Представьте, что вы и ваши друзья (или сотрудники) начинаете новую работу. Что вы думаете о соревновании в этой работе?

- 1) предпочитаю избегать этого;
- 2) принимаю, потому что это неизбежно;
- 3) получаю удовольствие, так как это меня подбадривает и стимулирует.

19. Когда вы были моложе, большинство людей считали, что вы:

- 1) часто стараетесь и по-настоящему хотите быть во всем первым и лучшим;
- 2) иногда стараетесь и вам нравится быть во всем первым и лучшим;
- 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);
- 4) вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.

20. Чем, по вашему мнению, вы отличаетесь в настоящее время:

- 1) часто стараетесь (или по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
- 2) иногда стараетесь и вам нравится во всем быть первым и лучшим;
- 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);
- 4) вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться,

21. По мнению ваших родных или друзей, вы:

- 1) часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
- 2) иногда стараетесь и вам нравится быть во всем первым и лучшим;
- 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);
- 4) вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.

22. Как оценивают ваши родные или друзья вашу общую активность?

- 1) недостаточная активность, медлительность; надо быть активнее;
- 2) около среднего; всегда есть какое-то занятие;
- 3) сверхактивность, бьющая через край энергия.

23. Согласились бы знающие вас люди, что вы относитесь к своей работе слишком серьезно?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

24. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы менее энергичны, чем большинство людей?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

25. Согласились бы хорошо знающие вас люди с тем, что за короткое время вы способны выполнить большой объем работы?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

26. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы легко сердитесь (раздражаетесь)?

- 1) да, абсолютно;

- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

27.Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы живете мирной и спокойной жизнью?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

28.Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы большую часть дел делаете в спешке?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

29.Согласились ли бы хорошо знающие вас люди, что вас радует соревнование (состязание) и вы очень стараетесь выиграть?

- 1) да, абсолютно;
- 2) возможно, да;
- 3) возможно, нет;
- 4) абсолютно нет.

30.Какой характер был у вас, когда вы были моложе?

- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
- 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
- 3) вполне уравновешенный (не было проблем);
- 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).

31.Каким вы представляете свой характер сегодня:

- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
- 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
- 3) вполне уравновешенный;
- 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).

32.Когда вы погружены в работу и кто-либо (не начальник) прерывает вас, что вы обычно чувствуете при этом?

- 1) я чувствую себя вполне хорошо, так как после неожиданного перерыва работается лучше;
- 2) я чувствую легкую досаду;
- 3) я чувствую раздражение, потому что это мешает делу.

33.Если повторяющиеся прерывания в работе действительно вас разозлили, то вы:

- 1) ответите резко;
- 2) ответите в спокойной форме;
- 3) попытаетесь что-то сделать, чтобы это предотвратить;
- 4) попытаетесь найти более спокойное место для работы, если это возможно.

34. Как часто вы выполняете работу, которую должны закончить к определенному сроку?

- 1) ежедневно или часто;
- 2) еженедельно;
- 3) ежемесячно или реже.

35. Работа, которую вы должны закончить к определенному сроку, как правило:

- 1) не вызывает напряжения, потому что привычна, однообразна;
- 2) вызывает сильное напряжение, так как срыв срока может повлиять на работу группы людей.

36. Вы сами себе определяете сроки выполнения работы на службе и дома?

- 1) нет;
- 2) да, но только изредка;
- 3) да, весьма часто.

37. Качество работы, которую вы выполняете, к концу назначенного срока бывает:

- 1) лучше;
- 2) обычное;
- 3) хуже.

38. Бывает ли, что на работе вы одновременно выполняете два или несколько заданий, делая то одно, то другое?

- 1) нет, никогда;
- 2) да, но не так часто;
- 3) да, постоянно.

39. Были бы вы удовлетворены возможностью оставаться на нынешней работе в следующем году?

- 1) да;
- 2) нет, мне хотелось бы добиться большего;
- 3) конечно, нет, я делаю все для того, чтобы меня повысили, иначе буду очень расстроен.

40. Если бы вы могли выбрать, то что бы вы предпочли:

- 1) прибавку к заработной плате без повышения в должности;
- 2) продвижение в должности без существенного повышения зарплаты.

41. К концу отпуска вы:

- 1) хотите продлить его еще на недельку-другую;
- 2) чувствуете, что готовы вернуться к обычной работе;
- 3) вам хочется, чтобы отпуск кончился и вы могли вернуться к обычной работе.

42. Бывало ли так, что за последние три года вы брали меньше дней отпуска, чем положено?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) нет, никогда.

43. Бывает ли, что во время отпуска вы не можете перестать думать о работе?

- 1) да, часто;
- 2) да, иногда;
- 3) нет, никогда.

44. В последние три года вы получали какие-либо поощрения на работе?

- 1) нет, никогда;
- 2) иногда;
- 3) да, часто.

45. Как часто вы приносите работу домой или изучаете дома материалы, связанные с работой?

- 1) редко или никогда;
- 2) раз в неделю или реже;
- 3) почти постоянно.

46. Как часто вы остаетесь на работе после окончания рабочего дня или приходите на работу в неурочное время?

- 1) на моей работе это невозможно;
- 2) весьма редко;
- 3) иногда (реже, чем раз в неделю).

47. Вы обычно остаетесь дома, если у вас озноб или повышенная температура?

- 1) да;
- 2) нет.

48. Если вы чувствуете, что начинаете уставать от работы, то вы:

- 1) некоторое время работаете менее активно, пока силы не вернуться к вам;
- 2) продолжаете работать также активно, несмотря на усталость.

49. Когда вы работаете в коллективе, другие ожидают от вас, что вы будете руководить?

- 1) редко;
- 2) не чаще, чем от других;
- 3) чаще, чем от других.

50. Вы записываете для памяти распорядок дня (что нужно сделать)?

- 1) никогда;
- 2) иногда;
- 3) часто.

51. Если кто-то поступает по отношению к вам нечестно, то вы:

- 1) прямо указываете ему на это;
- 2) находитесь в нерешительности и поступаете в зависимости от обстоятельств;
- 3) ничего не говорите об этом.

52. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы прилагаете:

- 1) гораздо больше усилий;



- 2) несколько больше усилий;
- 3) примерно столько же усилий;
- 4) немного меньше усилий;
- 5) гораздо меньше усилий.

53. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы чувствуете:

- 1) значительно большую ответственность;
- 2) несколько большую ответственность;
- 3) примерно такую же ответственность;
- 4) несколько меньшую ответственность;
- 5) значительно меньшую ответственность.

54. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы чувствуете необходимость торопиться?

- 1) гораздо больше;
- 2) несколько больше;
- 3) столько же;
- 4) несколько меньше;
- 5) гораздо меньше.

55. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы:

- 1) значительно более аккуратны;
- 2) несколько более аккуратны;
- 3) примерно в такой же степени аккуратны;
- 4) несколько менее аккуратны;
- 5) значительно менее аккуратны.

56. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, ваше отношение к ней:

- 1) гораздо более серьезное;
- 2) несколько более серьезное;
- 3) мало отличается от других;
- 4) несколько менее серьезное;
- 5) значительно менее серьезное.

57. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет назад, сейчас вы работаете в течение недели:

- 1) больше часов;
- 2) примерно столько же;
- 3) меньше, чем раньше.

58. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа требует:

- 1) меньшей ответственности;
- 2) столько же ответственности;
- 3) большей ответственности.

59. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа:

- 1) более престижна;
- 2) столь же престижна;
- 3) менее престижна.

60. Сколько разных работ вы сменили за последние 10 лет (учтите, пожалуйста, любые изменения в характере или месте работы)?

- 1) изменений не было или были однажды;
- 2) две;
- 3) три;
- 4) четыре;
- 5) пять и более.

61. За последние 10 лет вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени?

- 1) да;
- 2) нет.

### Обработка данных

В каждом вопросе (утверждении) выбранные варианты ответов оцениваются в баллах:

№	Баллы	№	Баллы
1	13,7,1	32	13,7,1
2	13,7,1	33	1,5,9,13
3	1,7,13	34	1,7,13
4	4,7,10,13	35	13,1
5	7,13	36	13,7,1
6	1,13	37	1,7,13
7	3,9,5,1	38	13,7,1
8	1,7,13	39	13,7,1
9	1,7,13	40	13,1
10	1,7,13	41	13,7,1
11	1,7,13	42	1,7,13
12	1,5,7,9,13	43	1,7,13
13	13,9,5,1	44	13,7,1
14	1,7,13	45	13,7,1
15	13,7,1	46	13,9,5,1
16	13,9,5,1	47	13,1
17	1,7,13	48	13,1
18	13,7,1	49	13,7,1
19	1,5,9,13	50	13,7,1
20	1,5,9,13	51	1,7,13
21	1,5,9,13	52	1,4,7,10,13
22	13,7,1	53	1,4,7,10,13
23	1,5,9,13	54	1,4,7,10,13
24	13,9,5,1	55	1,4,7,10,13
25	1,5,9,13	56	1,4,7,10,13

26	1,5,9,13	57	1,7,13
27	13,9,5,1	58	13,7,1
28	1,5,9,13	59	1,7,13
29	1,5,9,13	60	13,10,7,4,1
30	1,5,9,13	61	1,13
31	1,5,9,13		

Если количество баллов не превышает 167, то с высокой вероятностью диагностируется выраженный тип поведенческой активности личности - тип А;

168-335 баллов - диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа А (условно А1);

336-459 - диагностируется промежуточный {переходный} тип личностной активности -тип АБ;

460-626 баллов - диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа Б (условно Б1);

627 баллов и выше - с высокой вероятностью диагностируется выраженный поведенческий тип личностной активности - тип Б.

### **Интерпретация результатов**

1. Для испытуемых с выраженной поведенческой активностью (тип А) характерны:

- преувеличенная потребность в деятельности - сверхвовлеченность в работу, инициативность, неумение отвлечься от работы, расслабиться; нехватка времени для отдыха и развлечений;
- постоянное напряжение душевных и физических сил в борьбе за успех, высокая мотивация достижения при неудовлетворенности достигнутым, упорство и сверхактивность в достижении цели нередко сразу в нескольких областях жизнедеятельности, нежелание отказаться от достижения цели, несмотря на «поражение»;
- неумение и нежелание выполнять каждодневную обстоятельную и однообразную работу; неспособность к длительной и устойчивой концентрации внимания;
- нетерпеливость, стремление делать все быстро; ходить, есть, говорить, принимать решения;
- энергичная, эмоционально окрашенная речь, подкрепляемая жестами и мимикой и нередко сопровождающаяся напряжением мышц лица и шеи;
- импульсивность, эмоциональная несдержанность в спорах, неумение до конца выслушать собеседника;
- соревновательность, склонность к соперничеству и признанию,

амбициозность, агрессивность по отношению к субъектам, противодействующим осуществлению планов;

- стремление к доминированию в коллективе или компаниях, легкая фрустрируемость внешними обстоятельствами и жизненными трудностями.

2. Для лиц, у которых диагностируется тенденция к поведенческой активности типа А1, характерны;

- повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность;
- нехватка времени для отдыха в известной мере компенсируется расчетливостью и умением выбрать «главное направление» деятельности, быстрым принятием решения;
- энергичная, выразительная речь и мимика;
- эмоционально насыщенная жизнь, честолюбие, стремление к успеху и лидерству, неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты проделанной работы;
- чувствительность к похвале и критике;
- неустойчивость настроения и поведения в стрессонасыщенных ситуациях;
- стремление к соревновательности, однако без амбициозности и агрессивности;
- при обстоятельствах, препятствующих выполнению намеченных планов, легко возникает тревога, снижается уровень контроля личности, но преодолевается волевым усилием.

3. Для лиц, у которых диагностируется промежуточный (переходный) тип поведенческой активности (АБ), характерна активная и целенаправленная деловитость, разносторонность интересов, умение сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом; моторика и речевая экспрессия умеренно выражены.

Лица типа АБ не показывают явной склонности к доминированию, но в определенных ситуациях и обстоятельствах уверенно берут на себя роль лидера; для них характерна эмоциональная стабильность и предсказуемость в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

### **13.3 Диагностика типологий психологической защиты** **(Р. Плутчик в адаптации Л. И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е. Б. Клубовой и др.)**

**Назначение.** Определение основных типов эго-защиты.

**Инструкция.** Прочтите следующие утверждения. Эти утверждения описывают чувства, которые человек обычно испытывает. Если утверждение вам не соответствует, поставьте знак «х» в разделе, обозначенном «нет». Если

утверждение вам соответствует, поставьте знак «х» в разделе «да», в месте, обозначенном круглыми скобками.

### Опросник

1. Я очень легкий человек и со мной легко ужиться.
2. Когда я хочу чего-нибудь, то никак не могу дождаться, когда это получу.
3. Всегда существовал человек, на которого я хотел бы походить.
4. Люди не считают меня эмоциональным человеком.
5. Я выхожу из себя, когда смотрю фильмы непристойного содержания.
6. Я редко помню свой сны.
7. Меня бесят люди, которые всеми вокруг командуют.
8. Иногда у меня появляется сильное желание пробить стену кулаком.
9. Меня раздражает тот факт, что люди слишком много задаются.
10. В мечтах я всегда в центре внимания.
11. Я человек, который никогда не плачет.
12. Необходимость пользоваться общественным туалетом заставляет меня совершать над собой усилие.
13. Я всегда готов выслушать обе стороны во время спора.
14. Меня легко вывести из себя.
15. Когда кто-нибудь толкает меня в толпе, я чувствую, что готов толкнуть его в ответ.
16. Многие во мне восхищают людей.
17. Я полагаю, что лучше хорошенько обдумать что-нибудь до конца, чем приходить в ярость.
18. Я много болею.
19. Я меня плохая память на лица.
20. Когда меня отвергают, у меня появляются мысли о самоубийстве.
21. Когда я слышу сальность, то очень смущаюсь.
22. Я всегда вижу светлую сторону вещей.
23. Я ненавижу злобных людей.
24. Мне трудно избавиться от чего-либо, что принадлежит мне.
25. Я с трудом запоминаю имена.
26. У меня склонность к излишней импульсивности.
27. Люди, которые добиваются своего криком и воплями, вызывают у меня отвращение.
28. Я свободен от предрассудков.
29. Мне крайне необходимо, чтобы люди говорили мне о моей сексуальной привлекательности.
30. Когда я собираюсь в поездку, то планирую каждую деталь заранее.
31. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба разрушила весь мир.
32. Порнография отвратительна.
33. Когда я чем-нибудь расстроен, то много ем.
34. Люди мне никогда не надоедают.
35. Многие из своего детства я не могу вспомнить.

36. Когда я собираюсь в отпуск, то обычно беру с собой работу.
37. В своих фантазиях я совершаю великие поступки.
38. В большинстве своем люди раздражают меня, так как они слишком эгоистичны.
39. Прикосновение к чему-нибудь осклизлому, скользкому вызывает у меня отвращение.
40. Если кто-нибудь надоедает мне, я не говорю ему это, а стремлюсь выразить свое недовольство кому-нибудь другому.
41. Я полагаю, что люди обведут вас вокруг пальца, если вы не будете осторожны.
42. Мне требуется много времени, чтобы разглядеть 'плохие качества в других людях.
43. Я никогда не волнуюсь, когда слышу о какой-либо трагедии.
44. В споре я обычно более логичен, чем другой человек.
45. Мне совершенно необходимо слышать комплименты.
46. Беспорядочность отвратительна.
47. Когда я веду машину, у меня иногда появляется сильное желание толкнуть другую машину.
48. Иногда, когда у меня что-нибудь не получается, я злюсь.
49. Когда я вижу кого-нибудь в крови, это меня почти не беспокоит.
50. У меня портится настроение и я раздражаюсь, когда на меня не обращают внимания.
51. Люди говорят мне, что я всему верю.
52. Я ношу одежду, которая скрывает мои недостатки.
53. Мне очень трудно пользоваться неприличными словами.
54. Мне кажется, я много спорю с людьми.
55. Меня отталкивает от людей то, что они неискренни.
56. Люди говорят мне, что я слишком беспристрастен во всем.
57. Я знаю, что мои моральные стандарты выше, чем у большинства других людей.
58. Когда я не могу справиться с чем-либо, я готов заплакать.
59. Мне кажется, что я не могу выражать свои эмоции.
60. Когда кто-нибудь толкает меня, я прихожу в ярость.
61. То, что мне не нравится, я выбрасываю из головы.
62. Я очень редко испытываю чувство привязанности.
63. Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания.
64. Я многое коллекционирую.
65. Я работаю более упорно, чем большинство людей, для того чтобы добиться результатов в области, которая меня интересует.
66. Звуки детского плача не беспокоят меня.
67. Я бываю так сердит, что мне хочется крушить все вокруг.
68. Я всегда оптимистичен.
69. Я много лгу.

70. Я больше привязан к самому процессу работы, чем к отношениям, которые складываются вокруг нее.
71. В основном люди несносны.
72. Я бы ни за что не пошел на фильм, в котором слишком много сексуальных сцен.
73. Меня раздражает то, что людям нельзя доверять.
74. Я буду делать все, чтобы произвести хорошее впечатление.
75. Я не понимаю некоторых своих поступков.
76. Я через силу смотрю кинокартины, в которых много насилия.
77. Я думаю, что ситуация в мире намного лучше, чем думает большинство людей.
78. Когда у меня неудача, я не могу скрыть плохого настроения.
79. То, как люди одеваются сейчас на пляже, неприлично.
80. Я не позволяю своим эмоциям захватывать меня.
81. Я всегда планирую наихудшее, чтобы не быть застигнутым врасплох.
82. Я живу так хорошо, что многие люди хотели бы оказаться в моем положении.
83. Когда-то я был так сердит, что сильно саданул по чему-то и случайно поранил себя.
84. Я испытываю отвращение, когда сталкиваюсь с людьми низкого морального уровня.
85. Я почти ничего не помню о своих первых годах в школе.
86. Когда я расстроен, я невольно поступаю как ребенок.
87. Я предпочитаю больше говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах.
88. Мне кажется, что я не смог закончить ничего из того, что начал.
89. Когда слышу о жестокостях, это не трогает меня.
90. В моей семье почти никогда не противоречат друг другу.
91. Я много кричу на людей.
92. Ненавижу людей, которые топчут других, чтобы продвинуться вперед.
93. Когда расстроен, я часто напиваюсь.
94. Я счастлив, что у меня меньше проблем, чем у большинства людей.
95. Когда что-нибудь расстраивает меня, я сплю больше, чем обычно.
96. Я нахожу отвратительным, что большинство людей лгут, для того чтобы добиться успеха.
97. Я говорю много неприличных слов.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитывается количество положительных ответов по каждой из 8 шкал, в соответствии с ключом. Затем «сырые» баллы переводятся в проценты. На основе процентных показателей составляется профиль эгозащит.

### Шкала для перевода «сырых» оценок в процентилях

«Сырые» баллы	Отрицание	Вытеснение	Регрессия	Компенсация	Проекция	Замещение	Интеллектуализация	Реактивные образ.
0	3	2	2	5	1	6	0	7
1	13	8	6	20	5	23	3	19
2	27	25	19	37	6	37	6	39
3	39	42	35	63	7	48	17	61
4	50	63	53	78	12	65	28	76
5	61	76	70	88	20	77	42	91
6	79	87	80	95	27	86	59	97
7	84	92	85	97	36	93	76	98
8	90	97	88	99	46	97	87	99
9	97	98	95		64	98	92	
10	98	99	97		72	99	97	
11	99		99		90		99	
12					96			
13					99			

### Средние величины нормативных данных по 8 вариантам МПЗ

Материалы защиты	Данные авторов апробации методики N=140			Данные авторов методики N=104		
	M	s	+/-m	M	s	+/-m
Отрицание	4.5	2.96	0.25	3.81	2.07	0.20
Вытеснение	4.0	2.97	0.20	2.59	1.77	0.17
Регрессия	4.7	2.96	0.25	5.12	3.09	0.30
Компенсация	3.1	2.13	0.18	4.38	1.86	0.18
Проекция	8.2	3.55	0.30	5.51	3.01	0.30
Замещение	3.8	2.96	0.25	3.12	2.01	0.20
Интеллектуализация	5.9	2.60	0.22	6.32	1.95	0.19
Реактивное образование	3.1	2.13	0.18	2.80	2.35	0.23

### Содержательные характеристики типологий психологической защиты (индекса жизненного стиля)

#### Отрицание

Механизм психологической защиты, посредством которого личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-либо внутренний импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для



окружающих, тем не менее не принимаются, не признаются самой личностью. Иными словами, информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информация, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу.

Как процесс, направленный вовне, отрицание часто противопоставляется вытеснению как психологической защите против внутренних, инстинктивных требований и побуждений. Примечательно, что авторы методики ИЖС объясняют наличие повышенной внушаемости и доверчивости у истероидных личностей действием именно механизма отрицания, с помощью которого у социального окружения отрицаются нежелательные, внутренне неприемлемые черты, свойства или негативные чувства к субъекту переживания. Как показывает опыт, отрицание как механизм психологической защиты реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности.

### **Вытеснение**

3. Фрейд считал этот механизм (его аналогом служит подавление) главным способом защиты инфантильного «Я», неспособного сопротивляться соблазну. Другими словами, вытеснение - механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: , желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности. Вытесненные (подавленные) импульсы, не находя разрешения в поведении, тем не менее сохраняют свои эмоциональные и психо-вегетативные компоненты. Например, типична ситуация, когда содержательная сторона психотравмирующей ситуации не осознается, и человек вытесняет сам факт какого-либо неблагоприятного поступка, но интрапсихический конфликт сохраняется, а вызванное им эмоциональное напряжение субъективно воспринимается как внешне немотивированная тревога. Именно поэтому вытесненные влечения могут проявляться в невротических и психофизиологических симптомах. Как показывают исследования и клинический опыт, наиболее часто вытесняются многие свойства, личностные качества и поступки, не делающие личность привлекательной в собственных глазах себя и в глазах других, например, завистливость, недоброжелательность, неблагодарность и т. п. Следует подчеркнуть, что психотравмирующие обстоятельства или нежелательная информация действительно вытесняются из сознания человека, хотя внешне это может выглядеть как активное противодействие воспоминаниям и самоанализу.

В опроснике в эту шкалу авторы включили и вопросы, относящиеся к менее известному механизму психологической защиты - изоляции. При

изоляции психотравмирующий и эмоционально подкрепленный опыт индивида может быть осознан, но на когнитивном уровне, изолированно от аффекта тревоги.

### **Регрессия**

В классических представлениях регрессия рассматривается как механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергаясь действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Использование более простых и привычных поведенческих стереотипов существенно обедняет общий (потенциально возможный) арсенал преобладания конфликтных ситуаций. К этому механизму относится и упоминаемая в литературе защита по типу «реализация в действии», при которой неосознаваемые желания или конфликты прямо выражаются в действиях, препятствующих их осознанию. Импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля, свойственная психопатическим личностям, определяются актуализацией именно этого механизма защиты на общем фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

### **Компенсация**

Этот механизм психологической защиты нередко объединяют с идентификацией. Он проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Часто это происходит при необходимости избежать конфликта с этой личностью и повышения чувства самодостаточности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и переструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности.

Ряд авторов обоснованно считают, что компенсацию можно рассматривать как одну из форм защиты от комплекса неполноценности, например, у подростков с асоциальным поведением, с агрессивными и преступными действиями, направленными против личности. Вероятно, здесь речь идет о гиперкомпенсации или близкой по содержанию регрессии с общей незрелостью МПЗ.

Другим проявлением компенсаторных защитных механизмов может быть ситуация преодоления фрустрирующих обстоятельств или сверхудовлетворения в других сферах. Например, физически слабый или робкий человек, неспособный ответить на угрозу расправы, находит удовлетворение в унижении обидчика с помощью изощенного ума или хитрости. Люди, для которых компенсация является наиболее характерным

типом психологической защиты, часто оказываются мечтателями, ищущими идеалы в различных сферах жизнедеятельности.

### **Проекция**

В основе проекции лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализируются вовне, приписывается другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например, агрессивность нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Хорошо известны примеры ханжества, когда человек постоянно приписывает другим собственные аморальные стремления.

Реже встречается другой вид проекции, при котором значимым лицам (чаще из микросоциального окружения) приписываются позитивные, социально одобряемые чувства, мысли или действия, которые способны возвысить. Например, учитель, не проявивший особых способностей в профессиональной деятельности, склонен наделять любимого ученика талантом именно в этой области, неосознанно возвышая тем самым и себя («победителю ученику от побежденного учителя»).

### **Замещение**

Распространенная форма психологической защиты, которая в литературе нередко обозначается понятием «смещение». Действие этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства. Например, открытое проявление ненависти к человеку, которое может вызвать нежелательный конфликт с ним, переносится на другого, более доступного и неопасного. В большинстве случаев замещение разрешает эмоциональное напряжение, возникшее под влиянием фрустрирующей ситуации, но не приводит к облегчению или достижению поставленной цели. В этой ситуации субъект может совершать неожиданные, подчас бессмысленные действия, которые разрешают внутреннее напряжение.

### **Интеллектуализация**

Этот защитный механизм часто обозначают понятием «рационализация». Авторы методики объединили эти два понятия, хотя их сущностное значение несколько отличается. Так, действие интеллектуализации проявляется в основанном на фактах чрезмерно «умственном» способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Иными словами, личность пресекает переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного. Отличие интеллектуализации от рационализации, по мнению Ф. Е. Василюка (1984),

состоит в том, что она, по существу, представляет собой «уход из мира импульсов и аффектов в мир слов и абстракций». При рационализации личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта. Так, оказавшись в ситуации конфликта, человек защищает себя от его негативного действия путем снижения значимости для себя и других причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующую ситуацию. В шкалу интеллектуализации - рационализации была включена и сублимация как механизм психологической защиты, при котором вытесненные желания и чувства гипертрофированно компенсируются другими, соответствующими высшим социальным ценностям, исповедуемым личностью.

### Реактивные образования

Этот вид психологической защиты нередко отождествляют с гиперкомпенсацией. Личность предотвращает выражение неприятных или неприемлемых для нее мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность. Например, жалость или заботливость могут рассматриваться как реактивные образования по отношению к бессознательной черствости, жестокости или эмоционального безразличия.

### Регистрационный бланк и ключ

№	нет	да								№	нет	да							
		A	B	C	D	E	F	G	H			A	B	C	D	E	F	G	H
1		(								50			(						
		)											)						
2				(						51		(							
				)								)							
3					(					52				(					
					)									)					
4								(		53								(	
								)										)	
5									(	54							(		
									)								)		
6			(							55						(			
			)													)			
7					(					56							(		
					)												)		
8						(				57								(	
						)												)	

9					(	)			58				(	)				
10				(	)				59			(	)					
11			(	)					60								(	)
12								(	)	61		(	)					
13							(	)		62							(	)
14			(	)					63							(	)	
15						(	)		64				(	)				
16		(	)						65				(	)				
17						(	)		66			(	)					
18			(	)					67								(	)
19			(	)					68			(	)					
20						(	)		69				(	)				
21							(	)		70							(	)
22		(	)						71							(	)	
23					(	)			72								(	)
24				(	)				73							(	)	
25			(	)					74						(	)		
26			(	)					75			(	)					
27					(	)			76								(	)
28		(	)						77			(	)					
29				(	)				78				(	)				
30						(	)		79								(	)

31						(			80								(	
32								(	81								(	
33			(						82		(							
34		(							83								(	
35			(						84							(		
36							(		85		(							
37				(					86			(						
38					(				87								(	
39								(	88			(						
40						(			89		(							
41					(				90		(							
42		(							91								(	
43			(						92							(		
44							(		93			(						
45				(					94		(							
46								(	95			(						
47						(			96							(		
48			(						97								(	
49			(						Σ									

Профиль эго-защиты

Ф.И.О.		Эго-защиты	«Сырая» оценка	Процент
Дата		А – отрицание		
Возраст		В - подавление		
Пол		С – регрессия		

Семейное положение			D – компенсация		
Образование			E – проекция		
			F – замещение		
			G – интеллектуализация		
			H – реактивные образования		

	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

**13.4 Копинг-поведение в стрессовых ситуациях**  
(С. Норман, Д. Ф. Эндлер, Д. А. Джеймс, М. И. Паркер; адаптированный вариант Т. А. Крюковой)

**Назначение.** Адаптированный вариант копинг-стрессового поведения включает перечень заданных реакций на стрессовые ситуации и нацелен на определение доминирующих копинг-стрессовых поведенческих стратегий.

**Инструкция.** Ниже приводятся возможные реакции человека на различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации. Обведите, пожалуйста, кружком одну из цифр от 1 до 5, отвечая на каждый из следующих пунктов. Укажите, как часто вы ведете себя подобным образом в трудной стрессовой ситуации.

### Бланк ответов

Типы поведения и реакций в стрессовых ситуациях	Частотность использования заданных типов поведения				
	никогда	редко	иногда	Часто всего	Очень
1. Стараюсь тщательно распределить свое время.					
2. Сосредоточиваюсь на проблеме и думаю, как ее можно решить.					
3. Думаю о чем-то хорошем, что было в моей жизни.					
4. Стараюсь быть на людях.					
5. Виню себя за нерешительность.					
6. Делаю то, что считаю самым подходящим в данной ситуации.					
7. Погружаюсь в свою боль и страдания.					
8. Виню себя за то, что оказался в данной ситуации.					
9. Хожу по магазинам, ничего не покупая.					
10. Думаю о том, что для меня самое главное.					
11. Стараюсь больше спать.					
12. Балую себя любимой едой.					
13. Переживаю, что не могу справиться с ситуацией.					
14. Испытываю нервное напряжение.					
15. Вспоминаю, как я решал аналогичные проблемы раньше.					
16. Говорю себе, что это происходит не со мной.					
17. Виню себя за слишком эмоциональное отношение к ситуации.					
18. Иду куда-нибудь перекусить или пообедать.					
19. Испытываю эмоциональный шок.					
20. Покупаю себе какую-нибудь вещь.					
21. Определяю курс действий и придерживаюсь его.					



22. Обвиняю себя за то, что не знаю, как поступить.					
23. Иду на вечеринку.					
24. Стараюсь вникнуть в ситуацию.					
25. Застываю, «замораживаюсь» и не знаю, что делать.					
26. Немедленно предпринимаю меры, чтобы исправить ситуацию.					
27. Обдумываю случившееся или свое отношение к случившемуся.					
28. Жалею, что не могу изменить случившегося или свое отношение к случившемуся.					
29. Иду в гости к другу.					
30. Беспokoюсь о том, что я буду делать.					
31. Провожу время с дорогим человеком.					
32. Иду на прогулку.					
33. Говорю себе, что это никогда не случится вновь.					
34. Сосредоточиваюсь на своих общих недостатках.					
35. Разговариваю с тем, чей совет я особенно ценю.					
36. Анализирую проблему, прежде чем реагировать на нее.					
37. Звоню другу.					
38. Испытываю раздражение.					
39. Решаю, что теперь важнее всего делать.					
40. Смотрю кинофильм.					
41. Контролирую ситуацию.					
42. Прилагаю дополнительные усилия, чтобы все сделать.					
43. Разрабатываю несколько различных решений проблемы.					
44. Беру отпуск или отгул, отдаляюсь от ситуации.					
45. Отыгрываюсь на других.					
46. Использую ситуацию, чтобы доказать, что я могу сделать это.					
47. Стараюсь собраться, чтобы выйти победителем из ситуации.					
48. Смотрю телевизор.					

### **Обработка и интерпретация результатов**

Для копинга, ориентированного на решение задачи, суммируются следующие 16 пунктов: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копинга, ориентированного на эмоции, суммируются следующие 16 пунктов: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копинга, ориентированного на избегание, суммируются следующие 16 пунктов: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можно подсчитать субшкалу отвлечения из 8 пунктов, относящихся к избеганию: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала социального отвлечения может быть подсчитана из следующих 5 пунктов, относящихся к избеганию: 4, 29, 31, 35, 37. (Обратите внимание, что пункты избегания 3, 23 и 32 не используются в субшкалах отвлечения и социального отвлечения.)

## **Раздел 14. Диагностика личности педагога**

### **14.1 Диагностика волевого потенциала личности**

**Инструкция.** Прочитайте приведенные вопросы и постарайтесь ответить на них с максимальной объективностью. В случае согласия с содержанием вопроса поставьте отметку в колонке «да»; при сомнении, неуверенности – в колонке «не знаю»; при несогласии – в колонке «нет».

#### **Опросник**

№	Утверждение	Да	Не знаю	Нет
1	В состоянии ли вы завершить начатую работу, которая вам неинтересна, независимо от того, позволяют ли время и обстоятельства оторваться и потом снова вернуться к ней?			
2	Преодолеете ли вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное (например, пойти на дежурство в выходной день)?			
3	Попадая в конфликтную ситуацию (в учебе или в быту), в состоянии ли вы взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию со стороны, с максимальной объективностью?			
4	Если вам прописана диета, сможете ли вы преодолеть все кулинарные соблазны?			
5	Найдете ли вы силы встать утром раньше обычного, как было запланировано вечером?			
6	Останетесь ли вы на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?			

7	Быстро ли вы отвечаете на письма?			
8	Если у вас вызывает страх, предстоящий полет на самолете или посещение стоматолога, сумеете ли вы без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?			
9	Будете ли вы принимать очень неприятное лекарство, которое вам настойчиво рекомендуют врачи?			
10	Сдержите ли вы данное сгоряча обещание, даже если его выполнение принесет вам немало хлопот, иными словами, являетесь ли вы человеком слова?			
11	Без колебаний ли вы отправляетесь в путешествие (деловую поездку) в незнакомый город?			
12	Строго ли вы придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?			
13	Относитесь ли вы неодобрительно к библиотечным задолжникам?			
14	Отвлечет ли вас очень интересная телепередача от выполнения срочной работы?			
15	Сможете ли вы прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались вам слова противной стороны?			

### Обработка результатов

Ответ «да» оценивается в 2 балла;

«не знаю» - 1 балл;

«нет» - 0;

Затем суммируются полученные баллы.

Если вы набрали:

1-12 баллов-с силой воли дела обстоят у вас неважно. Вы просто делаете то, что легче и интереснее, даже если это может повредить вам. К обязанностям нередко относитесь спустя рукава, что бывает причиной неприятностей. Ваша позиция выражается примерно так: «Что мне, больше всех нужно?». Любую просьбу, любую обязанность вы воспринимаете чуть ли не как физическую боль. Дело тут не только в слабой воле, но и в эгоизме. Постарайтесь взглянуть на себя с учетом этой оценки, может быть, она поможет вам изменить свое отношение к окружающим, и кое-что переделать в своем характере. Если удастся, от этого вы только выиграете.

13-21 балл - сила воли у вас средняя. Если столкнетесь с препятствием, то начнете действовать, чтобы преодолеть его. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но данное вами слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По

доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете. Иногда это отрицательно сказывается на отношении к вам руководителей, не с лучшей стороны характеризует и в глазах окружающих. Если хотите достичь в жизни большего, тренируйте волю.

22-30 баллов - с силой воли у вас все в порядке. На вас можно положиться - вы не подведете. Вас не страшат ни новые поручения, ни дальние поездки, ни те дела, которые иных пугают. Но иногда ваша твердая и непримиримая позиция по принципиальным вопросам досаждают окружающим. Сила воли - это хорошо, но необходимо обладать еще и такими качествами, как гибкость, снисходительность, доброта.

## 14.2 Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)

**Назначение.** Методика направлена на изучение реализации ценностных ориентации личности в реальных условиях жизнедеятельности.

**Инструкция.** Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В бланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

### Бланк ответов

Номера вопросов										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Σ										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

### Опросник

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любители вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь - определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, еще неизвестном вам?

7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя аселения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т. п.?
15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
19. Если вы совершили неблаговидный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?
21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?
23. Главное для вас - ваше настроение в данный момент, а что будет потом - не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное - это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?
27. Любовь - это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть - это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?

35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас - это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни - это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?
51. Хотите ли вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?
52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?
54. Вы человек решительный?
55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых - это чрезвычайно важно, не так ли?
57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?
58. Хотелось ли вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет - это «крик о помощи»?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. «Во всем хочется дойти до самой сути» - это про вас?
62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?
63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?
64. В общественной жизни пусть остается все как есть?
65. Общение - это лишь пустая трата времени?

66. Здоровье - это не самое главное в жизни, не так ли?

### **Обработка и интерпретация результатов**

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентации личности определялась с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах, а результат записывается в графе «?». По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали - виды ценностей.

### **Перечислим эти ценности в обобщенном виде:**

Приятное времяпрепровождение, отдых.

Высокое материальное благосостояние.

Поиск и наслаждение прекрасным.

Помощь и милосердие к другим людям.

Любовь.

Познание нового в мире, природе, человеке.

Высокий социальный статус и управление людьми.

Признание и уважение людей и влияние на окружающих.

Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе.

Общение.

Здоровье.

## **14.3 Экспресс-диагностика системно-характерологических отношений личности**

**Назначение.** Общеизвестно, что характерологические особенности непосредственно влияют на мотивацию, отношение к делу, к другим членам группы, к руководству. Эффективный руководитель должен знать как основополагающие черты своего собственного характера, так и особенности характера своих сотрудников. Предлагаемая методика нацелена на выявление психологической структуры характера в форме профиля.

**Инструкция.** Перед вами оценочный лист. С его помощью по семибалльной шкале определите степень выраженности черт своего характера или характера другого оцениваемого лица, поставив соответствующую точку на шкале баллов. После этого соедините все точки сплошной линией, и вы получите профиль характера. При этом семью баллами (левая часть шкалы) оцениваются ярко выраженные черты высоконравственного поведения.

### **Опросник**

№	Утверждение	0	1	2	3	4	5	6	7	Утверждение
1	Тактичность									Бестактность
2	Принципиальность									Беспринципность

3	Отзывчивость									Равнодушие
4	Организованность									Безалаберность
5	Трудолюбие									Лень
6	Самокритичность									Самоомнение
7	Инициативность									Безынициативность
8	Альтруизм									Эгоизм
9	Уверенность в себе									Неуверенность
10	Аккуратность									Неряшливость
11	Бережливость									Расточительность
12	Умеренность в потребностях									Стремление к наживе
		0	1	2	3	4	5	6	7	

### Обработка и интерпретация результатов

Максимальная сумма баллов, которую можно получить, равна 84. Благоприятным для действий в слаженной группе считается профиль с суммой баллов свыше 54; средним - от 30 до 54 баллов; неблагоприятным - менее 30 баллов.

Сделайте вывод о четырех видах отношений. Для этого подсчитайте полученные баллы по секциям:

отношение к людям - 1, 2, 3;

к делу - 4, 5, 6;

к себе - 7, 8, 9;

к вещам-10,11,12,

О степени выраженности каждой из системы отношений можно судить на основании следующих показателей: 12,6 и более - высокая; 7,5- 12,5 - средняя; 7,4 и менее - низкая.

### 14.4 Диагностика социальной эмпатии

**Инструкция.** Тест содержит 33 утверждения. Прочитайте их и по ходу чтения

дайте ответ, вспоминая или предполагая, какие чувства в подобной ситуации возникали или могли бы возникнуть лично у вас. Если ваши переживания, мысли, реакции соответствуют тем, что предложены в утверждении, то в бланке ответов против соответствующего номера, совпадающего с номером утверждения, подчеркните ответ «да», а если они иные, то есть не соответствуют утверждению, то подчеркните ответ «нет».

Помните, что в тесте нет хороших или плохих ответов. Не старайтесь своими ответами произвести благоприятное впечатление. Свое мнение выражайте свободно и искренне, только в этом случае вы получите действительное представление о своих психологических особенностях. Лучше давать тот ответ, который первым пришел вам в голову. Каждое последующее



утверждение читайте после того, как ответите на предыдущее, старайтесь также не оставлять данные вопросы-утверждения без ответа.

Если у вас возникнут какие-либо вопросы, связанные с заполнением бланка, задайте их исследователю, прежде чем начнете работу по тесту.

### **Опросник**

1. Меня огорчает, когда я вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди людей одиноко.
2. Люди преувеличивают способность животных понимать и переживать.
3. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства.
4. Меня раздражает в несчастных людях то, что они сами себя жалеют.
5. Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать.
6. Я считаю, что плакать от счастья глупо.
7. Я принимаю близко к сердцу проблемы моих друзей.
8. Порой песни о любви вызывают у меня сильные переживания.
9. Я сильно волнуюсь, если приходится сообщать людям неприятные для них известия.
10. На мое настроение сильно влияют окружающие люди.
11. Я считаю иностранцев холодными и бесчувственными.
12. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.
13. Я не расстраиваюсь, когда мои друзья поступают необдуманно.
14. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.
15. По моему мнению, одинокие пожилые люди недоброжелательны.
16. Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь.
17. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым человеком.
18. Читая книгу (роман, повесть и т. п.), я так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле.
19. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь или переживаю, негодную.
20. Я могу не волноваться, даже если все вокруг волнуются.
21. Если мой друг или подруга начинают обсуждать со мной мои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.
22. Мне неприятно, если люди вздыхают и плачут, когда смотрят кинофильм.
23. Чужой смех меня не заражает.
24. Когда я принимаю решение, чувства других людей на него, как правило, не влияют.
25. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то угнетены.
26. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяка.
27. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдание животных.
28. Глупо переживать то, что происходит в кино или о чем читаешь в книге.
29. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей.
30. Чужие слезы вызывают у меня раздражение, а не сочувствие,
31. Я очень переживаю, когда смотрю фильмы.

32. Я могу оставаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг.

33. Маленькие дети плачут без причин.

### **Обработка результатов**

Цель обработки результатов - получение индекса эмпатийности (или эмпатических тенденций) испытуемого.

Чтобы получить индекс эмпатийности, нужно подсчитать количество ответов, совпадающих со следующим ключом:

Да 1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31

Нет 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Таким образом, индекс эмпатийности (Иэ) является суммой совпадений ответов по вопросам-утверждениям, предполагающим ответ «да», и по вопросам-утверждениям, предполагающим ответ «нет».

Для определения уровня эмпатических тенденций предлагается таблица интерпретации индекса Иэ с учетом возраста и пола респондента.

Пол	Уровни эмпатических тенденций		
	Высокий	Средний	Низкий
Юноши	33-25	24-17	16-8
Девушки	33-29	28-22	21-12

### **Анализ результатов**

Эмоциональная отзывчивость на переживания других, называемая в психологии эмпатией, относится к высшим нравственным чувствам. Эмпатия в форме сочувствия или сопереживания (независимо от того, радости или печали) связана с умением человека «проникать» в мир чувств других людей. В разнообразных жизненных ситуациях эмоциональный отклик зависит от адекватности восприятия переживаний людей и эмоций животных, а также от представления о вызвавших их причинах. Такая отзывчивость становится побудительной силой, направленной на оказание помощи.

## **14.5 Экспресс-диагностика социальных ценностей личности**

**Назначение.** Методика способствует выявлению личных, профессиональных и социально-психологических ориентации и предпочтений и может быть полезна как при выборе характера работы, так и при оценке работника в процессе найма и аттестации кадров.

**Инструкция.** Ниже предлагается 16 утверждений. Оцените для себя значимость каждого из них в баллах по схеме: 10 (неважно), 20, 30, 40 ... 100 (очень важно).

## Опросник

1. Увлекательная работа, которая доставляет вам удовольствие.
2. Высокооплачиваемая работа.
3. Удачная женитьба или замужество.
4. Знакомство с новыми людьми, социальные мероприятия.
5. Вовлечение в общественную деятельность.
6. Ваша религия.
7. Спортивные упражнения.
8. Интеллектуальное развитие.
9. Карьера.
10. Красивые машины, одежда, дом и т. д.
11. Времяпрепровождение в кругу семьи.
12. Несколько близких друзей.
13. Работа на добровольных началах в некоммерческих организациях.
14. Медитация, размышления, молитвы и т. д.
15. Здоровая сбалансированная диета.
16. Чтение образовательной литературы, просмотр образовательных передач, самосовершенствование и т. п.

### Обработка и интерпретация результатов

Распределите баллы согласно таблицам (цифры в разделах - номера соответствующих утверждений).

Профессиональные	финансовые	семейные	социальные	общественные	духовные	физические
1	2	3	4	5	6	7
9	30	11	12	13	14	15
Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:

Чем выше итоговое количество баллов в каждом разделе, тем большую ценность представляет для вас данное направление. При этом чем ближе друг к другу значения во всех восьми разделах, тем более разносторонним человеком вы являетесь.

### 14.6 Диагностика уровня личностной готовности к риску («PSK» Шуберта)

**Назначение.** Методика позволяет оценить степень готовности к риску. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

**Инструкция.** Оцените степень своей готовности совершать действия при ответе на каждый из 25 вопросов. Поставьте соответствующий балл за каждый ответ по следующей схеме:

- «полностью согласен», «безусловное да» - +2 балла;
- «больше да, чем нет» - +1 балл;
- «ни да, ни нет», «нечто среднее» - 0 баллов;
- «больше нет, чем да» - -1 балл;
- «полностью не согласен» - -2 балла.

### Опросник

№	Вопросы	Полностью	Больше да,	Нида, ни нет	Больше нет,	Полностью не
1	Превысили бы вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжело больному человеку?					
2	Согласились бы вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?					
3	Встали бы вы на пути убегающего опасного взломщика?					
4	Могли бы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/ч?					
5	Можете ли вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?					
6	Стали бы вы первым переходить очень холодную реку?					
7	Одолжили бы вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет вам вернуть эти деньги?					
8	Вошли бы вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?					
9	Могли бы вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?					
10	Могли бы вы без тренировки управлять парусной лодкой?					
11	Рискнули бы вы схватить за уздечку бегущую лошадь?					

12	Могли бы вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?					
13	Могли бы вы совершить прыжок с парашютом?					
14	Могли бы вы при необходимости проехать без билета от Пскова до Москвы?					
15	Могли бы вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел ваш знакомый, который совсем недавно пережил тяжелое дорожное происшествие?					
16	Могли бы вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?					
17	Могли бы вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?					
18	Могли бы вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/ч?					
19	Могли бы вы в виде исключения вместе с семьей другими людьми подняться в лифте, рассчитанном только на 6 человек?					
20	Могли бы вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?					
21	Взялись бы вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?					
22	Могли бы вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?					
23	Могли бы вы по указанию вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил вас, что провод Обесточен?					
24	Могли бы вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?					
25	Могли бы вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из Москвы до Хабаровска?					

### Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте сумму набранных вами баллов в соответствии с инструкцией и оцените свой результат. Общая оценка дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску.

Показатели уровня готовности к риску:  
Меньше -30 баллов - низкий.

-10...+10 баллов - средний.  
Свыше 4-20 баллов - высокий.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску связана прямо пропорционально числу допущенных ошибок. Исследования также показали, что:

- с возрастом готовность к риску падает; у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;
- у женщин готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин;
- у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов; с ростом отверженности личности в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску;
- в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

#### 14.7 Диагностика “эмоционального интеллекта” (Н.Холл)

**Назначение.** Методика предложена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.

Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность;
- 2) управление своими эмоциями (скорее эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность);
- 3) самомотивация (скорее как раз произвольное управление своими эмоциями, исключая пункт 14);
- 4) эмпатия;
- 5) распознавание эмоций других людей (скорее умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей).

**Инструкция.** Ниже вам будут предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки ваших ответов;

Полностью не согласен (-3 балла).

В основном не согласен (-2 балла).

Отчасти не согласен (-1 балл).

Отчасти согласен (+1 балл).

В основном согласен (+2 балла).

Полностью согласен (+3 балла)

## Опросник

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие, как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
10. Я не застреваю на отрицательных эмоциях.
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.
17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.
19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.
21. Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.
23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
26. Я способен улучшить настроение других людей.
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.
29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.
30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

## **Обработка и интерпретация результатов**

### **Ключ**

Шкала «Эмоциональная осведомленность» - пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление своими эмоциями» - пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самомотивация» - пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» - пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Распознавание эмоций других людей» - пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

14 и более - высокий;

8-13 - средний;

7 и менее - низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

70 и более - высокий;

40-69 - средний;

39 и менее - низкий.

## **14.8 Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева)**

**Назначение.** Методика предоставляет возможность изучить отношение к самому себе и другим людям. Разработанный вариант методики включает полюса трех классических факторов семантического дифференциала: оценки, силы и активности.

**Инструкция.** В предложенном бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Положительные значения этих качеств обозначены знаком «+», а отрицательные - «-». Их степень оценивается по семибалльной шкале. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем:

- 1) выбор знака того или иного качества;
- 2) определение степени его проявления по баллам:  
3 - проявляется очень сильно и очень часто;  
2 - выражено достаточно заметно и часто встречается;  
1 - проявляется иногда и слабо;
- 0 - трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в таблице. Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках.



## Бланк ЛД и ключ

О	+	1	Обаятельный	3	2	1	0	1	2	3	-	Непривлекательный
С	-	2	Слабый	3	2	1	0	1	2	3	+	Сильный
А	+	3	Разговорчивый	3	2	1	0	1	2	3	-	Молчаливый
О	-	4	Безответственный	3	2	1	0	1	2	3	+	Добросовестный
С	+	5	Упрямый	3	2	1	0	1	2	3	-	Уступчивый
А	-	6	Замкнутый	3	2	1	0	1	2	3	+	Открытый
О	+	7	Добрый	3	2	1	0	1	2	3	-	Эгоистичный
С	-	8	Зависимый	3	2	1	0	1	2	3	+	Независимый
А	+	9	Деятельный	3	2	1	0	1	2	3	-	Пассивный
О	-	10	Черствый	3	2	1	0	1	2	3	+	Отзывчивый
С	+	11	Решительный	3	2	1	0	1	2	3	-	Нерешительный
А	-	12	Вялый	3	2	1	0	1	2	3	+	Энергичный
О	+	13	Справедливый	3	2	1	0	1	2	3	-	Несправедливый
С	-	14	Расслабленный	3	2	1	0	1	2	3	+	Напряженный
А	+	15	Суебливый	3	2	1	0	1	2	3	-	Спокойный
О	-	16	Враждебный	3	2	1	0	1	2	3	+	Дружелюбный
С	+	17	Уверенный	3	2	1	0	1	2	3	-	Неуверенный
А	-	18	Нелюдимый	3	2	1	0	1	2	3	+	Общительный
О	+	19	Честный	3	2	1	0	1	2	3	-	Неискренний
С	-	20	Несамостоятельный	3	2	1	0	1	2	3	+	Самостоятельный
А	+	21	Раздражительный	3	2	1	0	1	2	3	-	Невозмутимый

### Обработка данных

Производится с помощью ключа - бланка. Подсчитываются значения 0 (оценки), С (силы), А (активности). Их максимальные значения могут колебаться от +21 до -21.

По нашей версии их количественные уровни могут иметь следующие значения.

17-21 - высокий уровень;

8-16 - средний уровень;

7 и менее - низкий уровень.

### Интерпретация факторов ЛД

Фактор оценки (0) свидетельствует об уровне самоуважения. Высокие значения этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя как личность, склонен осознавать себя как носителя позитивных, социально желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой.

Низкие значения фактора (0) указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем достижений, особенностями личности, на недостаточный уровень принятия самого себя. Особенно низкие значения этого фактора при самооценке свидетельствуют о возможных невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

При использовании ЛД для измерения взаимных оценок фактор (0) интерпретируется как свидетельство уровня привлекательности, которым обладает один человек в восприятии другого. При этом положительные (+) значения этого фактора соответствуют предпочтению, оказываемому объекту оценки, отрицательные (-) - его отвержению.

Фактор силы (с) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особенно низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность. Во взаимных оценках фактор (с) выявляет отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

Фактор активности (а) в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертированности личности. Положительные (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность; отрицательные (-) – на интровертированность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции. Во взаимных оценках отражается восприятие людьми личностных особенностей друг друга.

#### 14.9 Определение жизненных ценностей личности (Must-тест) (П. Н. Иванов, Е. Ф. Колобова)

**Назначение.** Данная методика является одной из разновидностей вербальных проективных тестов. Предложенный набор Must-тем позволяет определить пятнадцать жизненных целей-ценностей у лиц школьного и послешкольного возраста.

**Инструкция.** Вам предлагается продолжить напечатанные на выданном бланке предложения. Крайне важно, чтобы мысли, внесенные в бланк, были искренними и принадлежали именно вам. Запишите любые мысли, которые кажутся вам важными как в настоящий момент, так и в целом в вашей жизни.

##### Лист ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_  
Образование \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Я непременно должен \_\_\_\_\_  
Я непременно должен \_\_\_\_\_  
Я непременно должен \_\_\_\_\_  
Я непременно должен \_\_\_\_\_  
Я непременно должен \_\_\_\_\_  
Я непременно должен \_\_\_\_\_

Ужасно, если \_\_\_\_\_  
Ужасно, если \_\_\_\_\_  
Ужасно, если \_\_\_\_\_  
Ужасно, если \_\_\_\_\_  
Ужасно, если \_\_\_\_\_  
Ужасно, если \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_  
Я не могу терпеть \_\_\_\_\_  
Я не могу терпеть \_\_\_\_\_  
Я не могу терпеть \_\_\_\_\_  
Я не могу терпеть \_\_\_\_\_  
Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

### **Обработка и интерпретация результатов**

Для обработки данных, полученных с помощью этого теста, не существует стандартизированной процедуры. Нет таких Must-тем, которые исследователю предписывается найти среди ответов испытуемых. Поэтому для каждой выборки и для каждого испытуемого, как правило, выделяется индивидуально-уникальный набор должествований. Ниже приводится список ценностей-целей и примеры утверждений испытуемых, относящихся к этой ценности. Список ценностей взят из методики «Жизненные цели» (Э. Дисл, Р. Райан в модификации Н. В. Ключевой и В. И. Чиркова),

#### ***Свобода, открытость и демократия в обществе***

Высказывания, в которых содержится отношение к духовному состоянию общества («Я не могу терпеть бездарность и бездуховность властей»), указывается на необходимость социальной справедливости («Я не могу терпеть существующего беспредела»), выражаются требования к власти всех уровней «Я не могу терпеть... бездуховных начальников»,

#### ***Безопасность и защищенность***

Высказывания, касающиеся обеспокоенности непредсказуемыми событиями в обществе и страхов за свою жизнь и жизнь своих близких («Ужасно, если начнется война», «Ужасно, если зло восторжествует»).

#### ***Служение людям***

Высказывания, касающиеся таких жизненных и профессиональных целей, как помощь и содействие другим людям (в том числе ученикам): «Я непременно должна выпустить своих учеников грамотными людьми»; «Я непременно должна сделать все, чтобы мои ученики были счастливы».

### ***Власть и влияние***

Утверждения этой группы связаны со стремлением педагога проявлять власть над другими, оказывать на них влияние: «Ужасно, если меня ни во что не ставят»; «Я непременно должна быть авторитетом для своих учеников».

### ***Известность***

В эту группу входят утверждения, связанные со стремлением обратить на себя внимание, быть известным многим людям. «Ужасно, если обо мне все забудут, когда я умру»; «Я непременно должна оставить свой след в жизни».

### ***Автономность***

Высказывания, связанные с потребностью делать то, что сам человек считает важным, не зависеть от мнения окружающих, самому определять ход своей жизни: «Ужасно, если от тебя ничего не зависит»; «Я не могу терпеть, когда мне указывают, что я должна делать»; «Я непременно должна исполнить задуманное».

### ***Материальный успех***

Утверждения, связанные со стремлением к материальному благополучию, к тому, чтобы иметь гарантированный заработок, хорошие условия для проживания: «Ужасно, если я всю жизнь проживу в общежитии»; «Я не могу терпеть, когда задерживают зарплату»; «Я непременно должна найти хорошо оплачиваемую работу».

### ***Богатство духовной жизни***

Утверждения, касающиеся стремления к духовному совершенствованию, желания приобщиться к достижениям культуры, искусства и т. п.: «Я непременно должна находить время для чтения»; «Я не могу терпеть нищих духом».

### ***Личностный рост***

Утверждения, касающиеся требований к себе, стремления к развитию себя как личности и профессионала: «Я не могу терпеть, когда люди не стремятся к высоким целям»; «Я непременно должна не останавливаться на достигнутом уровне».

### ***Здоровье***

Утверждения этой группы выражают стремление педагога иметь хорошее здоровье, как можно меньше болеть, вести здоровый образ жизни, заниматься спортом: «Ужасно, если я тяжело заболею»; «Я не могу терпеть людей, которые не думают о своем здоровье»; «Я непременно должна заняться аэробикой (плаванием)».

### ***Привязанность и любовь***

Утверждения этой группы свидетельствуют о потребности педагога иметь близких людей, выражают озабоченность по поводу отношений со значимыми людьми: «Ужасно, если я буду совсем одна»; «Ужасно, если тебя никто не любит».

### ***Привлекательность***

Утверждения, касающиеся стремления иметь привлекательную внешность, следовать моде, быть довольной своим внешним видом: «Ужасно, если человек не следит за собой»; «Я непременно должна хорошо выглядеть»; «Не могу терпеть неопрятных мужчин».

### ***Чувство удовольствия***

Утверждения, касающиеся физического комфорта, получения удовольствия от таких сторон жизни, как хорошая еда, вино, секс и др.: «Я непременно должна попробовать в этой жизни все»; «Не могу терпеть «синих чулков»».

### ***Межличностные контакты и общение***

Утверждения, касающиеся потребности чувствовать себя частью какой-либо группы, иметь свой круг общения, страхов, связанных с одиночеством и непониманием: «Ужасно, если меня перестанут понимать окружающие»; «Ужасно, если совсем нет друзей».

### ***Богатая духовно-религиозная жизнь***

Утверждения, касающиеся веры в Бога, стремления жить в соответствии с религиозными убеждениями: «Ужасно, если я потеряю веру в Бога»; «Я непременно должна сходить в церковь».

## **14.10 Перцептивная самооценка парциальной и интегральной эмоциональной экспрессивности (Л. Е. Бачина, А. Е. Ольшанникова)**

**Назначение.** Перцептивная оценка парциальных и экспрессивных эмоций и их интегративных проявлений: интенсивность экспрессии, двигательная активность, изменения речи и поведения.

**Инструкция.** Напишите на выданном вам бланке свою фамилию, имя, возраст и дату проведения эксперимента. Отвечая на каждый вопрос, вы должны выбрать один из трех предложенных вариантов ответа (а, б или в), отражающий ваше мнение. Поставьте крестик в соответствующей клеточке в листке для ответа. Левая клеточка (а) соответствует ответу «безусловно, да», средняя (б) -ответу «иногда», а правая клеточка (в) - ответу «нет».

Отвечая на вопрос, каждый раз проверяйте, чтобы номер вопроса совпадал с таким же номером в листке для ответов. Ответы должны быть даны

на все вопросы без исключения. Старайтесь, чтобы промежуточный вариант ответа (б) встречался не чаще 1 раза на 6-7 ответов. Отвечайте на вопросы, исходя из того, что для вас характерно в настоящее время. Помните, что к своим ответам нужно отнестись ответственно и серьезно. Отвечать нужно только искренне!

Если вам непонятна инструкция, прочтите ее еще раз.

Бланк для ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_.

№ п/п	а	б	в	№ п/п	а	б	в
1				25			
2				26			
3				27			
4				28			
5				29			
6				30			
7				31			
8				32			
9				33			
10				34			
11				35			
12				36			
13				37			
14				38			
15				39			
16				40			
17				41			
18				42			
19				43			
20				44			
21				45			
22				46			
23				47			
24				48			

### Опросник

1. Можно ли по вашему голосу догадаться, что вам грустно, тоскливо?
2. Когда вы злитесь, появляются ли в вашей речи сравнения, крепкие выражения, прозвища и т. д.?
3. Бывает ли так, что когда вы боитесь чего-то, то совершаете действия, без которых можно было бы обойтись (крутите в руках предмет, чешете в затылке, одергиваете одежду и т. п.)?
4. Когда у вас веселое настроение, становится ли ваша речь более образной, то есть употребляете ли вы красочные эпитеты, сравнения и т. п.?
5. Когда у вас веселое настроение, сказывается ли оно на ваших движениях и жестикуляции, делает ли оно их более активными?
6. Есть ли у вас склонность говорить быстрее, чем обычно, когда вы чем-то

взволнованы?

7. Свойственна ли вам в состоянии печали замедленность движений и некоторая скованность?

8. Легко ли можно по интонации вашей речи догадаться, что вы рассержены?

9. Если вам тоскливо, заметно ли меняется интонация вашего голоса?

10. Когда вы рассказываете что-нибудь веселое, употребляете ли вы лишние слова («ну», «значит» и т. п.)?

11. Если вы чем-то обрадованы, говорите ли вы громче, чем обычно?

12. Если какое-либо событие выводит вас из равновесия, заметно ли это для окружающих?

13. Когда вы рассказываете друзьям, родным что-нибудь веселое, становится ли ваша речь более выразительной, богатой интонациями?

14. Бывают ли случаи, когда вы, испугавшись чего-то, начинаете говорить медленнее, чем обычно?

15. Заметно ли для окружающих, что вам грустно?

16. Если вы услышали радостную новость, появляются ли у вас лишние движения, без которых можно было бы обойтись?

17. Если вы разговариваете с человеком, на которого рассердились, говорите ли вы быстрее, чем обычно?

18. Остается ли ваше лицо бесстрастным, когда вы сильно разозлитесь?

19. Меняется ли интонация вашей речи, когда вы сильно взволнованы?

20. Становитесь ли вы непоседливы, активны, если чем-то сильно взволнованы (то есть больше, чем обычно, двигаетесь, вертитесь, жестикулируете)?

21. Свойственны ли вам в периоды волнений, переживаний движения, без которых можно было бы обойтись (поглаживание волос, одергивание одежды, манипуляции с ручкой, бумажкой и т. п.)?

22. Считаете ли вы, что чаще всего ничем не проявляете своих чувств?

23. Когда у вас грустное настроение, возникают ли у вас лишние движения, которые в обычном состоянии не наблюдаются (например, бесцельное движение по комнате, заламывание рук, необычная жестикуляция и др.)? :

24. Свойственно ли вам в возбужденном состоянии говорить сбивчиво, «проглатывать» слова, произносить лишние слова типа «э-э», «ну» и т. п. - так, что слушателю приходится задавать уточняющие вопросы?

25. Когда вам приходится рассказывать о каком-то случае, который рассмешил вас, говорите ли вы быстрее обычного?

26. Если вы сильно испугались, говорите ли вы тише, чем обычно?

27. Можно ли догадаться по вашему лицу, что вы получили печальное известие?

28. Повышаете ли вы голос, когда говорите с человеком, который вас сильно разозли?

29. Когда у вас отличное настроение, можно ли догадаться об этом по вашему лицу?

30. Если у вас резко изменилось настроение, заметно ли это для окружающих?

31. Если вы раздражены человеком из-за того, что он помешал вам работать,

проявляется ли это в ваших жестах, движениях?

32. Можно ли сказать, что о вашем настроении красноречиво говорит ваше лицо?

33. Остается ли ваша речь ясной и понятной для окружающих, когда вы испытываете страх?

34. Когда вы рассержены, удается ли вам скрыть свое чувство от окружающих?

35. Понятна, связна ли ваша речь, когда вами овладевает печаль?

36. Делал ли вам кто-нибудь замечание, что вы слишком громко говорите?

37. Можно ли по интонации вашего голоса догадаться, что вы чем-то испуганы?

38. Бывает ли так, что от волнения вы не можете произнести ни слова?

39. Считаете ли вы, что слишком проявляете свой страх?

40. Когда у вас хорошее настроение, заметно ли это для окружающих?

41. Меняется ли темп вашей речи, если вы рассказываете о каком-то печальном для вас событии?

42. Если вы получили испугавшее вас известие, можно ли догадаться об этом по вашему лицу?

43. Если вы рассердились на своего собеседника, влияет ли это на связность вашей речи: появляются ли в ней паузы, лишние слова или неточности?

44. Бывает ли так, что ваше раздражение или злость проявляются в движениях, не направленных ни к какой определенной цели (крутите что-то в руках, притрагиваетесь к лицу и т. п.)?

45. Становится ли ваша речь менее красочной (отсутствие эпитетов, сравнений и т. п.), если вы чем-то расстроены?

46. Можно ли сказать, что страх делает вашу речь менее образной?

47. Становитесь ли вы более подвижным, непоседливым, чем обычно, в моменты, когда чем-то напуганы?

48. Ваша речь отличается образностью, то есть свойственно ли вам употреблять красочные эпитеты, сравнения, меткие выражения?

### Обработка и интерпретация

Количество баллов за каждый ответ: «безусловно, да» - 3, «иногда» - 2, «нет» - 0; «а» - безусловно, да; «б» - иногда; «в» - нет .

### Ключ

Каналы экспрессии	Номера вопросов
Громкость голоса	«да» - 1, 11,26,28,36
Темп речи	«да» -6, 14, 17,25,41
Образность речи	«да» - 2,4, 45,46,48
Сбой речи	«да» -10, 24,43 «нет» - 33, 35
Интонация	«да» -8, 9, 13,19,37
Двигательная активность	«да» -5, 7, 20, 31,39



Лишние движения	«да» -3,16, 21,23, 44
Мимика	«да» - 27, 29, 32, 42 «нет» - 18
Недифференцированная по каналам экспрессия	«да» - 12,15,30,38,40,47 «нет» - 22,34

#### **Уровни эмоциональной экспрессии:**

12 и более - высокий;

6-11 - средний;

5 и менее - низкий.

Уровни недифференцированной (стабильно-регулируемой) экспрессии:

19 и более - высокий;

10-18 - средний;

9 и менее - низкий.

На основании полученных данных можно составить модель эмоциональной экспрессии в форме графического профиля.

#### **14.11 Диагностика эмоциональной направленности личности**

**Инструкция.** Из предложенных вариантов ответов выберите один и запишите соответствующее ему число баллов перед номером утверждения. Затем заполните матрицу, поставив на место номеров утверждений (пропущенные номера поставьте сами по указанному образцу) соответствующие им баллы ответов.

Ответы оцениваются по шкале:

«Безусловно да» - 2 балла

«Пожалуй, да» - 1 балл

«Пожалуй, нет» - 0 баллов

«Безусловно нет» - минус 2 балла

1. Я часто беспокоюсь за близких друзей.
2. Испытываю потребность делиться с другими людьми своими мыслями и переживаниями.
3. Мне очень приятно, когда все обращают на меня внимание.
4. Для меня всегда важно добиться успеха в работе.
5. Я люблю острые ощущения.
6. Я охотно побывал(а) бы в каком-нибудь новом, неизвестном месте.
7. Испытываю большую радость, самостоятельно разрешив трудную проблему.
8. Люблю сладкое и красивое чувство, возникающее при восприятии стихов и музыки.
9. Предпочитаю простые радости (вкусно поесть, сладко поспать).
10. Люблю заниматься коллекционированием.

11. Хочу приносить людям радость и счастье.
12. Для меня важно одобрение окружающих.
13. Приятно чувствовать превосходство над соперниками.
14. Я увлекаюсь любой работой, которую выполняю.
15. Охотно иду на риск.
16. Иногда мне кажется, что должно произойти что-то необыкновенное.
17. Люблю разбираться в причинах событий, явлений.
18. Я могу прийти в восторг от красоты природы.
19. Люблю состояние покоя и свободы от обязанностей.
20. Радуюсь, когда пополняю свою коллекцию.
21. Я всегда жалею неудачников.
22. Я не смог(ла) бы обойтись без друзей.
23. Я могу пойти на многое, чтобы завоевать признание окружающих.
24. Приятно чувствовать, что день прошел не даром.
25. Я человек решительный.
26. Люблю все таинственное и необычное.
27. Стремлюсь приводить свои знания в систему.
28. Произведение искусства может тронуть меня до слез.
29. Люблю приятное, бездумное времяпрепровождение.
30. Люблю делать покупки.
31. Радуюсь, когда кто-то добивается успеха.
32. Среди моих родных и знакомых есть люди, которых я обожаю.
33. Я самолюбив(а).
34. Я чувствую радостное возбуждение и духовный подъем, когда работа идет хорошо.
35. Я люблю преодолевать опасности.
36. Иногда меня тянет вдаль.
37. Я люблю читать о научных открытиях, поисках и находках.
38. Я испытываю наслаждение, слушая любимую музыку.
39. Я склонен (склонна) к лени.
40. Я люблю рассматривать свою коллекцию.
41. Я стремлюсь помогать людям.
42. Я чувствую большую благодарность к людям, которые делают мне приятное.
43. Мне хочется, как можно скорее взять реванш при неудачах.
44. Мое настроение поднимается от сознания того, что работа выполнена добросовестно.
45. Азарт, спортивная злость улучшают результаты моей деятельности.
46. Я люблю мечтать,
47. Самое приятное переживание - радость открытия истины, чувство близости решения.
48. Я испытываю чувство возвышенности и отрешенности при соприкосновении с прекрасным.
49. Мне хотелось бы жить беззаботно и безмятежно.

50. Я охотно расстаюсь со своими вещами.

### Бланк ответов

ФИО \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_ пол \_\_\_\_\_

I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15		16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25		26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35		36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45		46		47		48		49		50	
Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого	

I Альтруистическая направленность 1, 11, 21, 31, 41

II Коммуникативная направленность 2, 12, 22, 32, 42

III Глористическая направленность - на самоутверждение 3, 13, 23, 33, 43

IV Практическая направленность - радость от процесса работы 4, 14, 24, 34, 44

V Пугностическая направленность - удовлетворение от преодоления опасности 5, 15, 25, 35, 45

VI Романтическая направленность 6, 16, 26, 36, 46

VII Гностическая направленность 7, 17, 27, 37, 47

VIII Эстетическая направленность 8, 18, 28, 38, 48

IX Гедонистическая направленность - на удовольствия 9, 19, 29, 39, 49

X Акхизитивная направленность - на коллекционирование, накопление 10, 20, 30, 40, 50

### 14.12 Вербальная диагностика самооценки личности

**Инструкция.** По каждому из суждений теста на самооценку надо дать ответ «очень часто», «часто», «редко» или «никогда» в зависимости от того, насколько свойственны вам мысли, описанные в тесте.

#### Опросник

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность в учебе.
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, чем другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупым.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.

11. Как жаль, что я не умею говорить с людьми как следует.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
14. Я слишком скромн.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну,
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую себя скованным.
26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
27. Я уверен, что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я необщителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте,
32. Я думаю о том, чего ждут от меня одноклассники.

### **Ключ к тестовому заданию**

Подсчет баллов производится по схеме:

- «очень часто» - 4 балла,
- «часто» - 3,
- «редко» -2,
- «никогда» - 0.

0-25 баллов свидетельствуют о высоком уровне самооценки, при котором человек, как правило, уверен в себе, правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в необходимости своих действий.

26-45 баллов - показатель среднего уровня самооценки, человек редко страдает комплексом неполноценности, лишь время от времени старается подстроиться под мнение других людей.

46-128 баллов - уровень самооценки низкий, человек болезненно переносит критические замечания, не уверен в себе.

Если у вас выявился высокий уровень самооценки, вы довольно свободно можете выбрать профессию бизнесмена. При среднем уровне самооценки расстраиваться тоже нет особых оснований: большинство людей оценивают себя именно так. Ну, а что делать, если у вас низкая самооценка? Прежде всего необходимо уяснить для себя, что в отличие от других качеств

личности самооценка весьма изменчива и во многом зависит от ситуации, периода жизни, событий. Кроме того, есть еще одна особенность человеческой психики: каким человек хочет видеть себя, таким он и становится со временем. Замечено, что изменять самого себя он начинает именно тогда, когда очень хочет добиться успеха в выбранной профессии.

### 14.13 Интегральная самооценка личности «Кто я есть в этом мире»

**Инструкция.** Перед вами 10 семибалльных линий, обозначающих довольно важные качества человека. В левой части расположены качества людей с самыми низкими оценками (больные, лживые, трусливые и т. д.), а в правой - самые высокие оценки (самые добрые, умные, здоровые и т. д.).

Теперь оцените свое собственное здоровье и другие девять качеств на прямых линиях любым знаком (точкой, крестиком, галочкой). Действуйте не торопясь, но и не раздумывая слишком долго: не ищите удобных вариантов, так как нет плохих или хороших ответов, а есть правильные и неправильные.

#### Здоровье

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые больные								Самые здоровые

#### Ум

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые глупые								Самые умные

#### Доброта

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые злые								Самые добрые

#### Честность

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые лживые								Самые честные

#### Общительность

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые необщительные								Самые общительные

#### Принципиальность

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые беспринципные								Самые принципиальные

#### Искренность

-	1	2	3	4	5	6	7	+
Самые неискренние								Самые искренние

#### Смелость

-	1	2	3	4	5	6	7	+
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Самые робкие

Самые смелые

### Привлекательность

-	1	2	3	4	5	6	7	+
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Самые

Самые

непривлекательные

привлекательные

### Счастье

-	1	2	3	4	5	6	7	+
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Самые

Самые

несчастливые

счастливые

### Обработка результатов.

Вычисление общей суммы баллов по всем 10 индексам. В зависимости от полученной суммы показатель самооценки может быть таким:

Адекватная самооценка - около 40 баллов ( $\pm 5$ )

Тенденция к завышению - 46-59 баллов

Тенденция к занижению - 34- 21 балл

Явно завышенная самооценка - 60-70 баллов

Явно заниженная самооценка - 20- 10 баллов

Содержательное толкование результатов тестирования проводится на основе анализа графика (профиля) самооценки.

### Интерпретация результатов

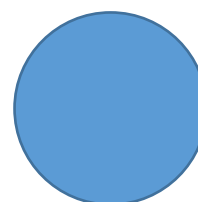
Особенности поведения учащихся с различным уровнем самооценки

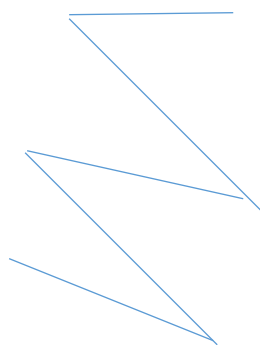
Самооценка	Особенности поведения	Отношение к ошибкам	
		Своим	Чужим
Адекватная	Активность, общительность, оптимизм	В целом — адекватное: могут огорчиться; свои стараются исправить, чужим сочувствуют.	
Высокая	Стремление к успехам в различных видах деятельности, уверенность в своих силах.	Чаще предпочитают не исправить, а забыть, не думать о них.	Сравнительно безразлично.
Завышенная	Высокомерие, бестактность. Переоценка своих	Считают случайными, вызванными	Считают закономерными, само собой разумеющимися.

	возможностей, недооценка чужих.	посторонними факторами («плохо себя чувствовал», «учитель придирался»)	
Низкая	Неуверенность в себе, застенчивость, повышенная тревожность.	Переживают, но не стремятся исправить.	Сравнительно безразлично
Заниженная	Пассивность, замкнутость. Постоянная недооценка своих возможностей, переоценка чужих.	Считают закономерными, воспринимают как должное.	Оправдывают, считают случайными.

#### 14.14 Психометрическая самооценка личности (С. Делингер в адаптации А. А. Алексеева, Л. А. Громовой)

**Инструкция.** Посмотрите на пять фигур (квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг), изображенных на рисунке. Выберите из них ту, о которой вы можете сказать: «Скорее всего это я». Только не занимайтесь никаким психологическим анализом. Ненужные умпостроения ни к чему не приведут. Доверьтесь интуиции. Если вы испытываете затруднение, выберите ту фигуру, которая первой привлекла вас. Запишите ее название под № 1. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке предпочтения. Перед вами будет упорядоченный ряд геометрических фигур. Какую бы фигуру вы ни поместили на первое место, это ваша основная фигура. Она даст возможность определить черты вашего характера и особенности поведения в разных ситуациях. Последняя фигура указывает на тип человека, взаимодействие с которым будет представлять для вас наибольшие трудности. Если же ни одна из фигур не подходит, то вас можно описать комбинацией двух или даже трех фигур.





## Социально-психологические особенности «геометрических» типов личности

### Психологические свойства «Квадрата»

Положительные	Отрицательные
Любовь к порядку Внимательность к деталям Аналитичность Рациональность Упорство, настойчивость Бережливость	Педантизм Возможность упустить главное Холодная рассудительность Излишняя осторожность Упрямство Скупость

### Психологические свойства «Треугольника»

Положительные	Отрицательные
Лидерские качества, способность взять ответственность на себя Решительность Сконцентрированность на проблеме Нацеленность на победу, склонность к соревнованию Уверенность в себе Честолюбие Энергичность	Эгоцентризм, эгоизм Категоричность Безразличие ко всему, пока цель не будет достигнута Коварство Самонадеянность Карьеризм Неудержимость

### Психологические свойства «Прямоугольника»

Положительные	Отрицательные
Возбудимость Любознательность Настрой на свое Чувствительность Неамбициозность	Напряженность, замешательство Легковерность Наивность Эмоциональная неустойчивость Низкая самооценка



Смелость	Безрассудство
----------	---------------

### Психологические свойства «Круга»

Положительные	Отрицательные
Доброжелательность	Мягкотелость, нетребовательность
Добродушие	Беспечность
Заботливость, преданность	Навязчивость
Щедрость	Расточительность
Доверчивость	Легковерность
Великодушие	Склонность к самобичеванию
Бесконфликтность	Конформность, уступчивость

### Психологические свойства «Зигзага»

Положительные	Отрицательные
Креативность	Неорганизованность и
Мечтательность	разбросанность
Экспрессивность	Прожектёрство
Остроумие	Несдержанность
Интуитивность	Эксцентричность
Раскованность	Нелогичность
	Непрактичность

## 14.15 Экспресс-диагностика уровня самооценки

**Инструкция.** Отвечая на вопросы, указывайте, насколько часты для вас перечисленные ниже состояния по такой шкале:

Очень часто - 4 балла

Часто - 3 балла

Иногда - 2 балла

Редко - 1 балл

Никогда - 0 баллов

### Опросник

1. Я часто волнуюсь понапрасну.
2. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
3. Я боюсь выглядеть глупцом.
4. Я беспокоюсь за свое будущее.
5. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
6. Как жаль, что многие не понимают меня.
7. Чувствую, что не умею как следует разговаривать с людьми.
8. Люди ждут от меня очень многого.
9. Чувствую себя скованным.
10. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.

11. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
12. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
13. Я не чувствую себя в безопасности.
14. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
15. Люди не особенно интересуются моими достижениями.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Чтобы определить уровень своей самооценки, нужно сложить все баллы по утверждениям. А теперь подсчитайте, каков общий суммарный балл.

#### **Уровни самооценки:**

- 10 баллов и менее - завышенный уровень
- 11 -29 баллов - средний, нормативный уровень реалистической оценки своих возможностей.
- Более 29 - заниженный уровень.

### **14.16 Психологический портрет учителя (З.В. Резапкина, Г.В. Резапкина)**

Хороший учитель справедлив и честен перед собой, своими учениками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым учеником. Настоящий учитель гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность в преподаваемом предмете, устанавливает четкие процедуры проверки знаний учеников, при этом демонстрируя желание помочь учащимся. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему учителю свойственно положительное восприятие самого себя, учеников, коллег. Суммируя качества, необходимые для эффективной работы учителя, выделим следующие:

1. Принятие каждого ученика, признание и уважение его как личности.
2. Благополучное психоэмоциональное состояние.
3. Позитивное самовосприятие.
4. Личностно ориентированное преподавание, гибкость, спонтанность поведения.
5. Ответственность.

Все эти параметры можно выявить с помощью методики «Психологический портрет учителя», в основу которой легли представления авторов о хорошем учителе, подкрепленные отечественными и зарубежными исследованиями об эффективности преподавательской деятельности и собственным многолетним опытом работы в школе.

Теоретические основы методики — учение А.А.Ухтомского о доминанте, труды В.Сухомлинского, духовно-ориентированная психология

Т.А.Флоренской, Я-концепция Р.Бернса, подходы У.Джеймса, А. аслоу, К.Роджерса, Т.Гордона.

Методика «Психологический портрет учителя» помогает увидеть психологические причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны для учеников и коллег, и принять решение — меняться самому, менять работу или оставить все, как есть. Это — только начало работы учителя над собой. Продолжением может быть участие учителя в тренингах профессионального и личностного роста.

Методика не может быть использована в административных целях — для оценки работы учителя, при аттестации, решении кадровых вопросов и т.д.

**Инструкция.** Уважаемые коллеги! Этот тест поможет вам определить свой стиль преподавания и узнать некоторые особенности своей нервной системы. Из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции, и отметьте в соответствующей клетке крестиком или другим значком.

1				2				3				4				5			
№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			

1. В воспитании важнее всего:

- 1) окружить ребенка теплотой и заботой;
- 2) уважительное отношение к старшим;
- 3) выработать у него определенные взгляды и умения.

2. Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) в зависимости от настроения.

3. Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю:

- 1) интерес;
- 2) смущение;
- 3) раздражение.

4. Если класс не приведен в порядок:

- 1) моя реакция зависит от ситуации;
- 2) я не обращаю на это внимания;
- 3) я не могу начать урок.

5. В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой:

- 1) часто;
- 2) в зависимости от ситуации;
- 3) редко.

6. Для меня важнее:

- 1) отношения с учениками;
- 2) с коллегами;
- 3) не знаю.

7. Некоторые ученики вызывают у меня раздражение, которое трудно скрыть:

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) никогда не вызывают.

8. Присутствие на уроке посторонних:

- 1) воодушевляет меня;
- 2) никак не отражается на моей работе;
- 3) выбивает меня из колеи.

9. Я считаю своим долгом сделать замечание, если ребенок нарушает порядок в общественном месте:

- 1) в зависимости от ситуации;
- 2) нет;
- 3) обычно.

10. Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей:

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) нет.

11. Во время перемены я предпочитаю общаться:

- 1) с учениками;
- 2) с коллегами;
- 3) лучше побыть в одиночестве.

12. Я почти всегда иду на урок в приподнятом настроении:

- 1) нет;

- 2) не всегда;
- 3) да.

13. У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) не уверен.

14. Я предпочитаю работать под руководством человека, который:

- 1) предлагает простор для творчества;
- 2) не вмешивается в мою работу;
- 3) дает четкие указания.

15. Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного:

- 1) обычно;
- 2) иногда;
- 3) сомневаюсь.

16. Случайные встречи с учениками за пределами школы:

- 1) доставляют мне удовольствие;
- 2) вызывают у меня чувство неловкости;
- 3) не вызывают у меня особых эмоций.

17. Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливым или несчастным:

- 1) часто;
- 2) редко;
- 3) никогда.

18. Замечания со стороны коллег и администрации:

- 1) меня мало волнуют;
- 2) иногда задевают меня;
- 3) часто задевают меня.

19. Во время урока я придерживаюсь намеченного плана:

- 1) в зависимости от ситуации;
- 2) предпочитаю импровизацию;
- 3) всегда.

20. Мои успехи обычно признаются другими людьми.

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) редко.

21. С мнением, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть:

- 1) я согласен;
- 2) не согласен;
- 3) что-то в этом есть.

22. Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких и коллег:

- 1) да;
- 2) иногда;
- 3) нет.

23. Мысль о предстоящей встрече с учениками и коллегами:

- 1) доставляет мне удовольствие;
- 2) особых эмоций не вызывает;
- 3) в тягость.

24. Когда вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне, я:

- 1) предпочитаю выяснить отношения;
- 2) игнорирую этот факт;
- 3) я плачу ему той же монетой.

25. От того, как воспитывают детей в семье, зависит:

- 1) почти всё;
- 2) кое-что;
- 3) ничего не зависит.

26. В работе для меня важнее всего:

- 1) привязанность учеников;
- 2) признание коллег;
- 3) чувство собственной необходимости.

27. Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния:

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) не зависит.

28. В дружелюбном отношении со стороны коллег:

- 1) я не сомневаюсь;
- 2) уверенности нет;
- 3) затрудняюсь ответить.

29. Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять:

- 1) пытаюсь понять его точку зрения;
- 2) перевожу разговор на другую тему;
- 3) стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.

30. Если я захочу, то смогу расположить к себе любого:

- 1) да;
- 2) в зависимости от ситуации;
- 3) вряд ли.

31. Если при мне незаслуженно наказывают ученика:

- 1) я тут же заступлюсь за него;
- 2) один на один сделаю замечание коллеге;
- 3) сочту некорректным вмешиваться.

32. Работа дается мне ценой большого напряжения:

- 1) обычно;
- 2) иногда;
- 3) редко.

33. У меня нет сомнений в своем профессионализме:

- 1) конечно;
- 2) есть сомнения;
- 3) не приходилось задумываться.

34. По-моему, в школьном коллективе важнее всего:

- 1) возможность работать творчески;
- 2) отсутствие конфликтов;
- 3) трудовая дисциплина.

35. На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на нет:

- 1) не думаю;
- 2) не всегда;
- 3) да.

36. С высказыванием «Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»:

- 1) согласен полностью;
- 2) не согласен;
- 3) что-то в этом есть.

37. Мысли о работе мешают мне уснуть:

- 1) часто;
- 2) редко;
- 3) никогда не мешают.

38. На собраниях и педсоветах я выступаю по волнующим меня вопросам:

- 1) часто;

- 2) иногда;
- 3) предпочитаю слушать других.

39. Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика

- 1) нет, это недопустимо;
- 2) затрудняюсь ответить;
- 3) если ученик этого заслуживает.

40. Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом:

- 1) да;
- 2) в некоторых случаях;
- 3) нет.

41. Во время каникул я испытываю потребность в общении с учениками:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) иногда.

42. Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями:

- 1) редко;
- 2) обычно;
- 3) всегда.

43. Мне приходилось выполнять приказы людей не вполне компетентных:

- 1) да;
- 2) не помню;
- 3) нет.

44. Непредвиденные ситуации на уроках:

- 1) можно эффективно использовать;
- 2) лучше игнорировать;
- 3) только мешают учебному процессу.

45. Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине:

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) нет.

46. В конфликте между учителем и учеником я в душе встаю на сторону:

- 1) ученика;
- 2) учителя;
- 3) сохраняю нейтралитет.

47. В начале или конце учебного года у меня проблемы со здоровьем:



- 1) как правило;
- 2) не обязательно;
- 3) проблем со здоровьем нет.

48. Мои ученики относятся ко мне с симпатией:

- 1) да;
- 2) не все;
- 3) не знаю.

49. Требования начальства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными:

- 1) вызывают;
- 2) не знаю;
- 3) не вызывают.

50. Успех зависит от способностей и трудолюбия человека, а не от удачного стечения обстоятельств:

- 1) чаще всего;
- 2) не уверен;
- 3) не согласен.

## **КОММЕНТАРИИ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ**

Вопросы скомпонованы таким образом, что каждая шкала занимает отдельный столбик. Это значительно упрощает обработку и дает возможность самостоятельно ознакомиться с результатами тестирования.

Преобладание одного из трех вариантов ответа (более пяти выборов) в каждой из пяти шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в «Комментариях и интерпретации». Чем больше балл, тем выше степень соотнесения с интерпретацией. Если в двух столбцах из трех набрано одинаковое количество баллов (например, по четыре или по пять), значит, поведение сочетает признаки двух групп. Это может свидетельствовать о том, что поведенческие установки учителя окончательно не сформированы, он только ищет свой неповторимый профессиональный почерк. Другая возможная причина — разнообразие поведенческих стереотипов. В любом случае работа с методикой поможет оценить существующую модель профессионального поведения и выбрать оптимальную.

### **1. ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕННОСТИ**

Профессионально важные качества учителя — любовь к детям, стремление понять и помочь. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и

доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

**1.1.** Преобладание первого варианта говорит о гуманистической направленности учителя. Такому учителю близки интересы и проблемы учеников. В основе отношений лежит безусловное принятие ученика. Ученики безошибочно чувствуют учителя, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На его уроках они чувствуют себя комфортно. Благоприятная эмоциональная обстановка дает возможность плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и ученика.

**1.2.** Преобладание второго варианта говорит об особой значимости для учителя его отношений с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Учителя мало интересует внутренний мир ученика. В отношениях с таким учителем ребята держат себя настороженно, напряженно, не видят в нем союзника. Отношения в лучшем случае не носят личностной окраски или пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

**1.3.** Преобладание третьего варианта говорит о «самодостаточности» учителя, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладают сдержанность, отчужденность, которые могут быть вызваны как личностными особенностями, так и неблагоприятным психоэмоциональным состоянием (избегание контактов, вызванное усталостью и нервным истощением). Возможно, круг интересов не исчерпывается школьными проблемами, есть и другие возможности самореализации. Нередко в этом случае человек ищет опору в себе и вне школы.

## **2. ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ**

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

**2.1.** Преобладание первого варианта говорит о неблагоприятном психоэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие психосоматической симптоматики; сниженные результаты при исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть попыткой симуляции.

**2.2.** Преобладание второго варианта или присутствие всех трех вариантов ответов позволяет предположить нестабильность психоэмоционального состояния учителя. Как правило, нестабильное психоэмоциональное состояние определяется тремя факторами в различных их сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы;

неблагополучное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие неадекватную реакцию на них.

**2.3.** Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в школе, если только за внешним благополучием и невозмутимостью не кроются другие проблемы или человек по каким-то причинам не скрывает свое истинное состояние.

### **3. САМООЦЕНКА**

Самооценка, или самовосприятие, — это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его «личная педагогическая философия» во многом определяются его самооценкой.

**3.1.** Предпочтение первого варианта говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесный контакт и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика всегда воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям возможно личностное развитие школьников.

**3.2.** Преобладание второго варианта, а также наличие всех трех вариантов ответов говорит о неустойчивой самооценке, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

**3.3.** Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Ему свойственно принижать значение личности другого человека точно так же, как и своей, поэтому он стремится повысить свою самооценку (нередко за счет учеников). Переход на неформальный стиль преподавания, требующий от него большого интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности учителя.

### **4. СТИЛЬ ПРЕПОДАВАНИЯ**

На формирование стиля оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания

может или способствовать эффективности работы учителя, или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

**4.1.** Преобладание первого варианта ответов говорит о демократическом стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения.

**4.2.** Преобладание второго варианта ответа указывает на черты либерального, или «попустительского», стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль деятельности учащихся осуществляет без системы, проявляет нерешительность и колебания, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для этих людей характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

**4.3.** Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия — приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию «сильного педагога». Но на его уроках дети чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. Авторитарный стиль в чистом виде представляет собой стрессовую воспитательную стратегию.

## **5. УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ**

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

**5.1.** Преобладание в ответах первого варианта говорит о высоком уровне субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны других людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других людей, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

**5.2.** Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной сформированности ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

**5.3.** Преобладание третьего варианта в ответах говорит о сниженном уровне субъективного контроля. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Существует прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца «просчитать» с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики — дать учителю «информацию к размышлению» — информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

#### **14.17 Диагностика личностных качеств учителя (по Зверевой В.И.)**

**Инструкция:** оцените каждый из предложенных параметров по следующей шкале:

- 3 балла – показатель проявляется всегда и ярко выражен;
- 2 балла – показатель проявляется часто и достаточно выражен;
- 1 балл показатель проявляется редко и недостаточно выражен;
- 0 баллов – показатель не проявляется или слабо выражен.

Состав блоков	Параметры	Баллы
<b>НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА</b>		
1. Мотивы, потребности	1. Осознание общественных интересов и своих обязанностей по отношению к ним 2. Ориентация в деятельности на цели и задачи школы 3. Стремление обеспечить развитие личности каждого ребенка 4. Желание самосовершенствоваться себя, свою деятельность и условия труда	
2. Чувства (эмоции)	1. Направленность эмоции и чувств на объект педагогических преобразований 2. Интенсивность эмоций 3. Устойчивость эмоций 4. Глубина чувств	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Наличие волевого контроля за своим поведением</li> <li>6. Адекватность эмоционального состояния учителя, педагогической реакции на деятельность учащихся</li> <li>7. Доброжелательность реакции учителя на возбуждение</li> <li>8. Уверенность в своих педагогических действиях</li> <li>9. Удовлетворенность от результатов педагогического труда</li> </ol>	
3. Интересы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие интереса, связанного с предметом педагогической деятельности</li> <li>2. Широта интересов, в т.ч. профессиональных</li> <li>3. Глубина интереса</li> <li>4. Устойчивость интереса, в т.ч. профессионального</li> <li>5. Действенность интереса, в т.ч. профессионального</li> </ol>	
<b>ВОЗМОЖНОСТИ ЛИЧНОСТИ</b>		
1. Ощущение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентация в деятельности на объект педагогического воздействия</li> <li>2. Быстрота реакций на действия и поступки ученика</li> <li>3. Четкость координации педагогических действий</li> </ol>	
2. Восприятие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целенаправленность восприятия</li> <li>2. Адекватность восприятия целям и задачам педагогической деятельности</li> <li>3. Наблюдательность</li> <li>4. Любознательность</li> </ol>	
3. Память	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целенаправленность внимания</li> <li>2. Быстрота и рациональность запоминания</li> <li>3. Эмоциональность отношения к запоминаемому и воспроизводимому</li> <li>4. Точность воспроизведения</li> </ol>	
4. Мышление	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самостоятельность мышления (умение выдвигать новые задачи и самостоятельно находить нужные решения)</li> <li>2. Широта ума (всесторонность и широта знаний)</li> <li>3. Глубина ума (умение быстро менять свой действия при изменении обстановки, свобода мысли от закрепленных в прошлом</li> </ol>	

	<p>опыте приемов и способов решения педагогических задач)</p> <p>4. Быстрота ума (способность быстро разобраться в сложной ситуации, быстро обдумать и принять правильное решение)</p> <p>Критичность ума (умение объективно оценить свои и чужие возможности, тщательно и всесторонне проверять все выдвигаемые положения и выводы)</p>	
5. Речь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целенаправленность речи</li> <li>2. Связанность и убедительность изложения</li> <li>3. Развернутость и доступность высказываний</li> <li>4. Логическая четкость и завершенность высказываний</li> <li>5. Ясность и отчетливость формы изложения</li> <li>6. Выразительность речи</li> <li>7. Образность речи</li> </ol>	
6. Воля	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целеустремленность (подчиненность педагогической деятельности ее целям и задачам)</li> <li>2. Самостоятельность (подчиненность поведения своим собственным взглядам и убеждениям)</li> <li>3. Решительность (способность своевременно принимать обоснованные устойчивые решения и без колебаний переходить к их выполнению)</li> <li>4. Настойчивость (способность достигать поставленной цели и доводить принятые решения до конца)</li> <li>5. Выдержка (способность контролировать свои действия)</li> <li>6. Дисциплинированность (сознательное подчинение своего поведения общественным правилам)</li> </ol>	
7. Способности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чувствительность к учащимся и их состоянию</li> <li>2. Целеустремленность в прогнозировании своей деятельности и деятельности учеников</li> <li>3. Ориентированность в содержании педагогической деятельности, формах и методах ее организации</li> <li>4. Избирательность средств педагогического воздействия с учетом целей деятельности,</li> </ol>	

	<p>особенности учащихся, их состояния и уровня развития, собственных возможностей</p> <p>5. Сосредоточенность внимания и педагогическая целесообразность его переключения</p> <p>6. Способность к педагогическому перевоплощению, артистичность</p> <p>7. Увлеченность педагогической деятельностью и ее результатами.</p>	
<b>СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ</b>		
1. Характер	<p>1. Отношение к коллективу:</p> <p>А) коллективизм, активность в делах коллектива;</p> <p>Б) честность, справедливость;</p> <p>В) общительность, коммуникабельность</p> <p>2. Отношение к труду:</p> <p>А) трудолюбие</p>	

### ОБРАБОТКА:

- 3 балла – показатель проявляется всегда и ярко выражен;  
 2 балла – показатель проявляется часто и достаточно выражен;  
 1 балл показатель проявляется редко и недостаточно выражен;  
 0 баллов – показатель не проявляется или слабо выражен.

Расчет уровня деятельности всей или поэтапно:

$$K = \frac{K \text{ (фактическое количество баллов)}}{K \text{ (максимально возможное количество баллов)}}$$

Уровень оптимальный – 0,8 баллов.

### 14.18 Самооценка эмпатических способностей (тест Ю.М. Орлова и Ю.Н. Емельянова)

**Инструкция:** Ответьте «да» или «нет» на предлагаемые вопросы. Отвечая «да», обведите букву Д справа от вопроса, отвечая «нет», обведите букву Н.

Вопрос	1	0
Меня огорчает, когда я вижу, как кто-то чувствует себя одиноко среди людей	Д	Н
Люди преувеличивают восприимчивость животных и их способность чувствовать	Д	Н



Мне неприятно, когда люди открыто проявляют свои чувства	Н	Д
Меня раздражает в несчастных людях то, что они всегда себя жалеют	Н	Д
Я тоже начинаю нервничать, если кто – то нервничает рядом со мной	Д	Н
Я считаю, что плакать от счастья глупо	Н	Д
Я принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей или подруг	Д	Н
Иногда песня о любви очень трогает меня	Д	Н
Я очень волнуюсь, если нужно сообщить людям неприятные для них новости	Д	Н
Люди, окружающие меня, сильно влияют на моё настроение	Д	Н
Большинство иностранцев, которых я встречал, казались мне холодными и неэмоциональными	Н	Д
Мне больше нравятся профессии, требующие общения с людьми	Д	Н
Я не слишком расстраиваюсь, если мои друзья или подруги действуют не верно	Н	Д
Мне нравится видеть, как люди принимают подарки	Д	Н
Одинокие люди часто недоброжелательны	Д	Н
Я расстраиваюсь, если вижу плачущего человека	Д	Н
Слушая некоторые мелодии, я чувствую себя счастливым	Д	Н
Когда я читаю какой –нибудь роман, я так переживаю, как будто всё это происходит на самом деле	Д	Н
Я всегда сержусь, если вижу, что с кем –нибудь плохо обращаются	Д	Н
Я не очень волнуюсь даже тогда, когда некоторые люди вокруг меня плачут	Н	Д
Если мои подруги или друзья начинают обсуждать со мной свои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему	Н	Д
Когда я бываю в кино, меня удивляет, почему многие зрители всерьёз принимают фильмы, плачут и вздыхают	Н	Д
Чужой смех меня не раздражает, люди часто смеются вообще бессмысленно	Н	Д
Когда я принимаю решение, чувства других людей по этому поводу меня не волнуют	Н	Д
Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем –то угнетены	Д	Н
Мне тяжело видеть, как люди часто расстраиваются из-за пустяков	Д	Н
Я расстраиваюсь при виде страданий животных	Д	Н

Довольно глупо переживать о том, что происходит в книгах	Н	Д
Беспомощность старых людей меня угнетает	Д	Н
Чужие слёзы вызывают у меня скорее раздражение, чем сочувствие	Н	Д
Мне нравится переживать за судьбу героев кинофильмов	Д	Н
Иногда я замечаю, что могу отнестись равнодушно к волнениям окружающих	Н	Д
Мне кажется, что маленькие дети чаще всего плачут без всяких причин	Н	Д

### Обработка результатов

Подсчитайте количество обведённых букв в правом столбике (под цифрой 1). Это ваш итоговый балл. Теперь можно обратиться к интерпретации.

### Интерпретация

**0-11 баллов** – низкий уровень эмпатии. Вы довольно суровый и жёсткий человек. С большим скепсисом относитесь ко всяким переживаниям, телячьим нежностям и крокодиловым слезам. Старайтесь держать в узде свои эмоции и не приветствуете бурное выражение чувств другими. На работе предпочитаете формальные общения. Вы можете быть отличным мастером межличностных отношений (а именно к таким профессиям относится педагогика), вам будет сложно завоевать доверие собеседника. Большинство людей немного или намного чувствительнее вас, и им вы можете казаться холодным и бесчувственным. Если вы хотите повысить степень вашего влияния на других, стоит задуматься о том, что человеческие чувства и слабости – прекрасная основа для поиска общего языка между людьми.

**12-22 балла** – средний уровень эмпатии. Ничто человеческое вам не чуждо, вы умеете и смеяться, и плакать, умеете разделить чувства с окружающими. Люди считают вас в меру эмоциональным человеком, понимающим чужие проблемы. Вместе с тем вы чувствуете, что стоит, а что не стоит ваших переживаний и никогда не позволите себе сходить с ума из – за ерунды. Ваша эмоциональная теплота и уравновешенность – прекрасная база для успешной работы с людьми.

**23-33 балла** – высокий уровень эмпатии. Иногда вам кажется, что вы видите «невидимые миру слёзы». Чужие радости и горести для вас – то же самое, свои собственные. Ваша чувствительность и ранимость, позволяя вам понимать других людей без слов, может сослужить и плохую службу. Эмоционально откликаясь на все чужие проблемы, вы идёте по пути «профессионального выгорания», приобретаете различные соматические заболевания и невротические проблемы. Постоянно работая с людьми, вам нужно приобрести адекватные формы защиты от эмоциональных стрессов, выработать навыки саморегуляции, отработать способы конструктивного переживания наиболее часто встречающихся проблем. Хотя в целом ваша

«тонкокожесть» делает вас очень приятным собеседником, люди любят вас и доверяют вам.

#### 14.19 Методика изучения качественных эмоциональных характеристик (Л.А.Рабинович)

**Инструкция:** “Перед Вами – вопросник, содержащий различные вопросы лист бумаги, на котором предусмотрены четыре варианта ответов на указанные вопросы:

а –	б –	в –	г –
Конечно, да	Пожалуй, да	Пожалуй, нет	Конечно, нет

Ваша задача – ответить на каждый из вопросов, выбрав один из четырех возможных вариантов ответа – тот, который Вам больше всего подходит в данном случае.

Поскольку в разные периоды жизни Вы, возможно, отвечали бы на один и тот же вопрос по-разному, отвечайте исходя из того, что характерно для Вас в настоящее время”.

№ п п	Вопросы	а – Конечно, да б – Пожалуй, да		в – Пожалуй, нет г – Конечно, нет	
		а	б	в	г
1.	Можете ли Вы сказать про себя, что Вы – оптимист?	а	б	в	г
2.	Бойтесь ли темноты?	а	б	в	г
3.	Страшно ли Вам идти по темной, пустынной улице?	а	б	в	г
4.	Склонны ли Вы предаваться невеселым, мрачным мыслям?	а	б	в	г
5.	Считаете ли Вы, что жизненные обстоятельства дают Вам много поводов для негодования, возмущения?	а	б	в	г
6.	Страшно ли Вам смотреть вниз с большой высоты?	а	б	в	г
7.	Можно ли сказать, что у Вас преобладает радостное мироощущение?	а	б	в	г
8.	Овладевает ли Вами гнев так сильно, что Вы долго не можете успокоиться?	а	б	в	г

9.	Если над Вами зло подшутили, привело бы вас это в состояние гнева?	а	б	в	г
10.	Испытываете ли Вы страх при сильной грозе?	а	б	в	г
И.	Легко ли Вы заражаетесь радостным настроением окружающих?	а	б	в	г
12.	Вызывает ли у Вас страх страшные сцены в кинофильме?	а	б	в	г
13.	Если Вы терпите поражение в спорте, злитесь и раздражаетесь ли Вы?	а	б	в	г
14.	Разделяете ли Вы мнение, что в жизни больше радостей, чем невзгод?	а	б	в	г
15.	Овладевает ли Вами негодование, если не выполняются Ваши требования?	а	б	в	г
16.	Любите ли Вы веселое оживление и суету вокруг Вас?	а	б	в	г
17.	Бывает ли Вам страшно в ожидании приема у зубного врача или укола?	а	б	в	г
18.	При наличии возможностей стали бы Вы заниматься каким-либо опасным видом спорта?	а	б	в	г
19.	Вызывает ли у Вас раздражение небольшое затруднение в работе?	а	б	в	г
20.	Часто ли у Вас бывает веселое и бодрое настроение?	а	б	в	г
21.	Злитесь ли Вы, если Вам мешают, когда Вы очень торопитесь?	а	б	в	г
22.	Раздражает ли Вас непонимание близкого человека?	а	б	в	г
23.	Уступчивы ли Вы?	а	б	в	г

24.	Бывает ли Вам страшно, когда необходимо обратиться к начальнику, вышестоящему лицу?	а	б	в	г
25.	Активный ли Вы участник веселья в компании?	а	б	в	г
26.	Вы – жизнерадостный человек?	а	б	в	г
27.	Хочется ли Вам ответить тем же, когда на Вас кричат?	а	б	в	г
28.	Решитесь ли Вы пойти ночью на спор в любое страшное место?	а	б	в	г
29.	Вас легко рассердить?	а	б	в	г
30.	Удовлетворены ли Вы своей жизнью?	а	б	в	г
31.	Часто ли у Вас появляется желание с кем-нибудь поссориться?	а	б	в	г
32.	Считаете ли Вы себя веселым человеком?	а	б	в	г
33.	Боитесь ли Вы выходить на сцену, трибуну?	а	б	в	г
34.	Возникает ли у Вас неприятное чувство в лифте, тоннеле?	а	б	в	г
35.	По утрам у Вас обычно бодрое и радостное настроение?	а	б	в	г
36.	Можно ли назвать Вас смелым человеком?	а	б	в	г

Процедура вычисления индивидуальных оценок по каждой из модальностей заключается в подсчете количества ответов, по каждому из четырех указанных вариантов, умножении их на то количество баллов, которым данный вариант ответа оценивается:

“Безусловно, да” – 4 балла;

“Пожалуй, да” – 3 балла;

“Безусловно, нет” – 1 балл;

“Пожалуй, нет” – 0 баллов;

и суммирования баллов всех вариантов ответов.

Только при подсчете ответа на вопрос № 36 количество баллов будет следующим:

“Безусловно, да” – 0 баллов;

- “Пожалуй, да” – 1 балл;
- “Безусловно, нет” – 3 балла;
- “Пожалуй, нет” – 4 балла.

Максимальная индивидуальная оценка по каждой из модальностей может составлять – 48 баллов, а минимальная – 0 баллов. Чем выше суммарный балл по модальности, тем чаще и интенсивнее эмоциональные переживания данного качества у испытуемого.

Индивид с постоянной склонностью к переживанию радости характеризуется значительным запасом радостного настроения, всякие ограничения у него быстрее сглаживаются, он чутко отзывается на любое приятное возбуждение, противодействует всяким последствиям огорчения и т. д.

Индивид со склонностью к страху постоянно находит повод для опасения, он боязлив, робок, всюду видит трудности, опасность.

Индивид со склонностью к гневу часто сердится, даже самые незначительные препятствия, стеснения, помехи вызывают у него досаду, раздражение, негодование.

#### 14.20 Оценка профессионально важных качеств (ПВК)

**Цель:** изучение когнитивного компонента самосознания.

**Инструкция:** В предложенном перечне выберите качества, являющиеся, с Вашей точки зрения, профессионально важными качествами учителя. Оцените степень их профессиональной значимости баллом

- «1» - качество желательно,
- «2» - качество необходимо,
- остальные качества – безразличные для профессии – баллом «0».

Отметки делайте в средней колонке.

Далее, в левой колонке, оцените баллами от «0» до «5» степень развития всех качеств с позиции идеального педагога, в правой колонке оцените степень развития качеств у себя самого.

Оценка качеств личности:

- «0» - данное качество отсутствует
- «1» - качество выражено очень слабо
- «2» - качество выражено ниже среднего уровня
- «3» - качество выражено средне
- «4» - качество выражено выше среднего уровня
- «5» - качество выражено в полной мере

Идеальный педагог	Качества личности	Я как педагог
0 1 2 3 4 5	1. Демократический стиль общения	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	2. Доброта	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	3. Внешняя привлекательность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	4. Выдержка	0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5	5. Высокая нравственность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	6. Инициативность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	7. Критичность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	8. Любовь к детям	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	9. Наблюдательность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	10. Настойчивость	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	11. Общительность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	12. Оптимистичность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	13. Организованность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	14. Отзывчивость	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	15. Педагогическое воображение	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	16. Работоспособность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	17. Справедливость	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	18. Стремление к творчеству	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	19. Тактичность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	20. Требовательность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	21. Уверенность в себе	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	22. Увлеченность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	23. Уравновешенность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	24. Целеустремленность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	25. Чуткость	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	26. Эрудиция, Интеллектуальность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	27. Эмоциональность	0 1 2 3 4 5
0 1 2 3 4 5	28. Энергичность	0 1 2 3 4 5

#### 14.21 Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова)

**Назначение.** Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

**Инструкция.** Ответьте на все 18 вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, б или в.

## Опросник

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.
  - а) целеустремленный;
  - б) трудолюбивый;
  - в) дисциплинированный.
2. За что вас ценят коллеги?
  - а) за то, что я ответственный;
  - б) зато, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
  - в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.
3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?
  - а) думаю, что это пустая трата времени;
  - б) глубоко не вникал в проблему;
  - в) положительно, активно включаюсь в проект.
4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?
  - а) недостаточно времени;
  - б) нет подходящей литературы и условий;
  - в) не хватает силы воли и упорства.
5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?
  - а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
  - б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;
  - в) точно не знаю.
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит,
  - а) требовательный;
  - б) настойчивый;
  - в) снисходительный.
7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.
  - а) решительный;
  - б) сообразительный;
  - в) любознательный;
8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?
  - а) генератор идей;
  - б) критик;
  - в) организатор.
9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.
  - а) сила воли;
  - б) упорство;
  - в) обязательность.
10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?
  - а) занимаюсь любимым делом;



- б) читаю;
  - в) провожу время с друзьями.
11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?
- а) методические знания;
  - б) теоретические знания;
  - а) инновационная педагогическая деятельность.
12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?
- а) если бы работал так, как и прежде;
  - б) считаю, что в новом проекте педагогической поддержки;
  - в) не знаю.
13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?
- а) справедливым;
  - б) доброжелательным;
  - в) отзывчивым.
14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?
- а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
  - б) в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
  - в) наслаждение жизнью в творчестве.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу?
- а) человек сильный духом и крепкой воли;
  - б) человек творческий, много знающий и умеющий;
  - в) человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?
- а) думаю, что да;
  - б) скорее всего да;
  - в) как повезет.
17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?
- а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;
  - б) не знаю еще;
  - в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.
18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?
- а) путешествовал бы по всему миру;
  - б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;
  - в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

### **Обработка результатов**

1. По результатам тестирования определяется уровень стремления к саморазвитию. Ответы на вопросы теста оцениваются следующим образом.

<b>Вопрос</b>	<b>Оценочные баллы ответов</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Оценочные баллы ответов</b>
1	а-3, б-2, в-1	10	а-2, б-3, в-1
2	а-2, б-1, в-3	11	а-1, б-2, в-3
3	а-1, б-2, в-3	12	а-1, б-3, в-2
4	а-3, б-2, в-1	13	а-3, б-2, в-1
5	а-2, б-3, в-1	14	а-1, б-3, в-2
6	а-3, б-2, в-1	15	а-1, б-3, в-2
7	а-2, б-3, в-1	16	а-3, б-2, в-1
8	а-3, б-2, в-1	17	а-2, б-1, в-3
9	а-2, б-3, в-1	18	а-2, б-3, в-1

Суммарное число баллов распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-24	Очень низкий
25-29	Низкий
30-34	Ниже среднего
35-39	Средний
40-44	Выше среднего
45-49	Высокий
50-54	Очень высокий

2. Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1,2,6,7,9,13. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Самооценка личностью своих качеств
18-17	Очень высокая
16-15	Завышенная
14-12	Нормальная
11-9	Заниженная
8-7	Низкая
6	Очень низкая

3. Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации определяется по ответам на вопросы 3,5,8,12,17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Оценка проекта педагогической поддержки
15-14	Как возможности профессиональной самореализации
13-11	Как необходимого и достаточного для самореализации

10-8	Скорее как перспективного для самореализации
7-6	Неопределенная оценка, скорее как непосредственного для самореализации
5	Как недостойного внимания в плане самореализации

#### 14.22 Диагностика уровня личностного потенциала учителя

**Инструкция:** Используя 3-балльную шкалу оценки, определите уровень развития перечисленных ниже профессиональных и коммуникативных умений учителя.

Баллы	Уровень проявления
1	Низкий
2	Средний
3	Высокий

*Обведите выбранный балл кружком*

1	Наличие интереса, связанного с предметом педагогической деятельности	1 2 3
2	Широта (разнообразие) интересов, в том числе профессиональных	1 2 3
3	Глубина профессиональных интересов	1 2 3
4	Устойчивость (длительность сохранения) профессионального интереса	1 2 3
5	Действенность профессионального интереса	1 2 3
<b>Интерес к профессиональной педагогической деятельности (ППД):</b> <i>не проявляется – менее 5 баллов</i> <i>проявляется частично - 5-10 баллов</i> <i>проявляется – более 10 баллов</i>		
1	Имеет внутреннюю мотивацию к профессиональному самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию.	1 2 3
2	Стремится обеспечить развитие личности каждого школьника	1 2 3
3	Получает удовлетворение от самого процесса работы и результата	1 2 3
4	Стремится к наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	1 2 3
5	Стремится к творческому самовыражению	1 2 3
<b>Мотивы профессиональной педагогической деятельности:</b> <i>не сформированы – менее 5 баллов</i> <i>сформированы частично – 5-10 баллов</i>		

<i>сформированы – более 10 баллов</i>		
1	Эмоции и чувства направлены на объект педагогических преобразований	1 2 3
2	Способен регулировать эмоциональные состояния или быть эмоционально стабильным	1 2 3
3	Обладает адекватностью эмоционального состояния педагогической реакции на деятельность обучающихся	1 2 3
4	Обладает волевым контролем за своим поведением	1 2 3
5	Удовлетворен результатами педагогического труда	1 2 3
<b>Эмоционально-волевая устойчивость личности педагога</b> <i>не сформирована – менее 5 баллов</i> <i>сформирована частично – 5-10 баллов</i> <i>сформирована – более 10 баллов</i>		
1	Обладает целеустремленностью (подчиненность педагогической деятельности ее целям и задачам)	1 2 3
2	Обладает самостоятельностью (подчиненность поведения собственным взглядам и убеждениям)	1 2 3
3	Обладает решительностью (способность своевременно принимать обоснованные и устойчивые решения)	1 2 3
4	Обладает настойчивостью (способен достигать поставленной цели и доводить принятые решения до конца)	1 2 3
5	Обладает выдержкой (способность контролировать свои действия)	1 2 3
6	Обладает дисциплинированностью (сознательное подчинение своего поведения общественным правилам)	1 2 3
<b>Самосознание личности педагога:</b> <i>не сформировано менее 6 баллов</i> <i>частично сформировано – 6 – 12 баллов</i> <i>сформировано - более 12 баллов</i>		
1	Организует учебно-воспитательный процесс на основе педагогики сотрудничества, взаимопонимания	1 2 3
2	Обладает высокой эмпатией	1 2 3
3	Обладает психолого-педагогическим тактом	1 2 3
4	Умеет создать благоприятный климат в коллективе	1 2 3
5	Является открытым, искренним в общении	1 2 3

<b>Готовность к социальному взаимодействию</b> <i>не сформирована – менее 5 баллов</i> <i>сформирована частично- 5 – 10 баллов</i> <i>сформирована – более 10 баллов</i>		
---	--	--

### **Общая обработка результатов:**

<b>Уровень личностного потенциала</b>	<b>Количество баллов</b>
Низкий	менее 25 баллов
Средний	25-55 баллов
Высокий	более 55 баллов

## **Раздел 15. Диагностика мотивационных потенциалов личности педагога**

### **15.1 Диагностика личностных и групповых базовых потребностей**

**Назначение.** Данная методика позволяет выявить базовые потребности - мотиваторы (А. Маслоу) личности и группы. Ее основой является процедура парных сравнений. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе. Так, если у одних сотрудников доминируют материальные потребности, то повысить их трудовое усердие можно, прежде всего дав им возможность хорошо заработать (например, посредством предоставления сложного, хорошо оплачиваемого задания, сверхурочных работ и т. п.).

Работников, у которых ярко выражены потребности в безопасности (опасения потерять работу, получить выговор, быть скомпрометированным в глазах товарищей и т. п.), следует успокоить, заверить, в стабильности их положения. При доминировании социальных потребностей для человека наиболее важны добрые, дружеские отношения в коллективе, хороший нравственный климат.

Если же у работника ведущей является потребность в признании, то для него приоритетными стимуляторами будут перспектива должностного роста, знаки и символы признания и уважения, карьера.

Для тех сотрудников, у которых доминирует потребность в самореализации, важнейший стимулятор - творческий труд, автономия, участие в принятии решений. Умело используя различные стимулы на основе индивидуального подхода к сотрудникам, зная их ведущие потребности, руководитель сможет повысить их мотивированность.

**Инструкция.** Сначала сравните приведенные ниже (поочередно) утверждения, а затем каждый результат впишите в колонку таблицы. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя вы сочтете второе, то в начальную пустую клеточку первой колонки впишите цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то впишите цифру 1. Затем то же самое проделайте со вторым утверждением: сравните его сначала с третьим, потом с четвертым и вписывайте результат во вторую колонку. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк.

### Бланк ответов

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	-														
2		-													
3			-												
4				-											
5					-										
6						-									
7							-								
8								-							
9									-						
10										-					
11											-				
12												-			
13													-		
14														-	
15															-

### Опросник

Вслух проговорите фразу «Я хочу...» применительно к каждому утверждению:

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт,
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей,
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе влиятельное положение среди окружающих.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

### Обработка и интерпретация результатов

При обработке эмпирических данных используется следующий ключ:

- материальные потребности; 4, 8, 13;
- потребности в безопасности: 3, 6, 10;
- социальные (межличностные) потребности: 2, 5, 15;
- потребности в признании: 1, 9, 12;
- потребности в самовыражении; 7, 11, 14.

1. Закончив работу, определите количество баллов (то есть предпочтений или выборов), выпавших на каждое утверждение. Выберите

пять утверждений, получивших наибольшее количество баллов, и расположите их по иерархии. Это ваши главные потребности.

2. Для определения степени удовлетворенности пяти типов главных потребностей подсчитайте сумму баллов по пяти соответствующим шкалам ключа.

Личностные и групповые результаты изучения базовых потребностей-мотиваторов можно представить в форме графических профилей.

42 - Зона неудовлетворенности

28 - Зона частичной неудовлетворенности

14 - Зона удовлетворенности

## 15.2 Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности

**Назначение.** Методика помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей - исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Кроме того, зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

**Инструкция.** Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен» - ПС) или несогласие («не согласен» - НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

№	Утверждения	ПС	НС
1	Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.	5	4 3 2 1
2	Я получаю удовольствие оттого, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.	5	4 3 2 1
3	Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.	5	4 3 2 1
4	Мне нравится выполнять непростую работу.	5	4 3 2 1
5	Мне нравится брать на себя ответственность.	5	4 3 2 1
6	Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.	5	4 3 2 1
7	Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.	5	4 3 2 1
8	Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.	5	4 3 2 1

9	У меня хорошие отношения с коллегами по работе.	5 4 3 2 1
10	Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.	5 4 3 2 1
11	Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.	5 4 3 2 1
12	Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.	5 4 3 2 1
13	Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.	5 4 3 2 1
14	Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.	5 4 3 2 1
15	Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.	5 4 3 2 1

### Обработка и интерпретация результатов

Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос.

Достижение успеха в целом		Стремление к власти		Тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению)	
Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого:		Итого:		Итого:	

В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит вашу доминирующую потребность - мотивационную доминанту личностной активности.

Об уровне выраженности каждой из трех шкал свидетельствуют следующие показатели:

19 и более - высокий;

8-18- средний;

7 и менее- низкий.

### 15.3 Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

**Назначение.** Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться: соперничать с другими и



опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности - стремления к успеху и избегания неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Тест имеет, две формы - мужскую (а) и женскую (б).

**Инструкция.** Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- + 3 - полностью согласен;
- +2 - согласен;
- + 1 - скорее согласен, чем не согласен;
- 0 - нейтрален;
- 1 - скорее не согласен, чем согласен;
- 2 - не согласен;
- 3 - полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При том на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Тест — форма А

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь Полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.
26. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.
29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.
30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.
31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

#### Тест — форма Б

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.
6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.
7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50% делу, достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.
18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.
19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.
20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.
21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
24. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
25. Я эффективнее работаю под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.
27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.
28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.
29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.
30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

### **Обработка и интерпретация данных**

Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	1	2	3	4	5	6	7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») так же приписываются баллы:

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

Ключ к форме А: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ к форме Б: +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% - мотивом избегания неудачи.

### Бланк ответов

ФИО \_\_\_\_\_

Профессия \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

№	Полностью согласен	Согласен	Скорее согласен чем не согласен	Нейтрален	Скорее не согласен чем согласен	Не согласен	Полностью не согласен
1							
2							
3							
...							
32							

### 15.4 Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи

**Инструкция.** На приведенные ниже вопросы необходимо ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», то есть «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать на вопросы следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, и является наиболее точным.

#### Опросник.

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереально трудные.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их

преодоления.

7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени, результативность моей деятельности ухудшается.
10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.
13. Я не очень настойчив при достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.
16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели.
20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

#### **Ключ к опроснику:**

1 балл получают ответы «да» на вопросы 1-3, 6, 10-12, 14, 16, 18-20; ответы «нет» на вопросы 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Подсчитывается общее количество баллов.

Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен.

При этом 8-9 баллов ближе к боязни неудачи, а 12-13 баллов ближе к мотивации успеха.

### **15.5 Диагностика мотивационной структуры личности (В. Э. Мильман)**

**Назначение.** Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех

ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитической направленности личности.

**Инструкция.** Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

«+» - согласен с этим,

«=» - когда как,

«-» - нет, не согласен,

«?» - не знаю.

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1 а до 14з. Следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Бланк ответов

Ф.И.О \_\_\_\_\_

Опросник

Дата \_\_\_\_\_ Профессия \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Вопрос 1		Вопрос 2		Вопрос 3		Вопрос 4	
Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа
А		А		А		А	
Б		Б		Б		Б	
В		В		В		В	
Г		Г		Г		Г	
Д		Д		Д		Д	
Е		Е		Е		Е	
Ж		Ж		Ж		Ж	
З		З		З		З	
Вопрос 6		Вопрос 7		Вопрос 8		Вопрос 9	
Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа
А		А		А		А	
Б		Б		Б		Б	
В		В		В		В	
Г		Г		Г		Г	
Д		Д		Д		Д	
Е		Е		Е		Е	
Ж		Ж		Ж		Ж	
З		З		З		З	
Вопрос 10		Вопрос 11		Вопрос 12		Вопрос 13	
Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа	Варианты утвержден	Вариант ответа
А		А		А		А	
Б		Б		Б		Б	
В		В		В		В	
Г		Г		Г		Г	
Д		Д		Д		Д	

Е		Е		Е		Е	
Ж		Ж		Ж		Ж	
З		З		З		З	
<b>Вопрос 14</b>							
Варианты утвержден	Вариант ответа						
А							
Б							
В							
Г							
Д							
Е							
Ж							
З							

### Утверждения

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

- а) «Время - деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.
- б) «Главное - здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
- в) Свободное время нужно проводить с друзьями.
- г) Свободное время надо отдавать семье.
- д) Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
- е) Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.
- ж) Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.
- з) Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

- а) Работа - это вынужденная жизненная необходимость.
- б) Главное - не допускать конфликтов.
- в) Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.
- г) Нужно активно стремиться к служебному продвижению.
- д) Главное - завоевать авторитет и признание.
- е) Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.
- ж) В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.
- з) Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:

- а) Текущие, домашние.
- б) Отдых, развлечения.
- в) Встречи с друзьями.
- г) Общественные дела.
- д) Занятия с детьми.
- е) Учеба, чтение необходимой для работы литературы.
- ж) Хобби.



з) Подрабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

а) Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.).

б) Личное общение (на темы, не связанные с работой).

в) Общественная работа.

г) Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.

д) Работа творческого характера.

е) Работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная).

ж) Работа, связанная с ответственностью перед другими.

з) Свободное время, перекуры, отдых.

5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:

а) Заниматься текущими домашними делами.

б) Отдыхать.

в) Развлекаться.

г) Заниматься общественной работой.

д) Заниматься учебой, получением новых знаний.

е) Заниматься творческой работой.

ж) Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.

з) Делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

а) Тем, что составляет мои основные обязанности.

б) Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).

в) Личным общением (разговорами, не связанными с работой).

г) Общественной работой.

д) Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.

е) Творческой работой.

ж) Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.

з) Работой, за которую можно больше получить.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

а) Где что можно купить, как хорошо провести время.

б) Про общих знакомых.

в) О том, что вижу и слышу вокруг.

г) Как добиться успеха в жизни.

д) О работе.

е) О своих увлечениях

ж) О своих успехах и планах.

з) О жизни, книгах, кинофильмах, политике.

8. Моя работа дает мне прежде всего:

- а) Достаточные материальные средства для жизни.
- б) Общение с людьми, дружеские отношения.
- в) Авторитет и уважение окружающих,
- г) Интересные встречи и беседы.
- д) Удовлетворение от работы,
- е) Чувство своей полезности.
- ж) Возможность повышать свой профессиональный уровень.
- з) Возможность служебного продвижения.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

- а) Уютно, хорошие развлечения.
- б) Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы.
- в) Тебя уважают, считают авторитетом.
- г) Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
- д) Можно приобрести новых друзей.
- е) Бывают известные заслуженные люди.
- ж) Все связаны общим делом.
- з) Можно проявить и развить свои способности.

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

- а) С которыми можно поговорить на разные темы.
- б) Которым мог бы передавать свой опыт и знания.
- в) С которыми можно больше заработать.
- г) Которые имеют авторитет и вес на работе.
- д) Которые могут научить чему-нибудь полезному.
- е) Которые заставляют тебя становиться активнее на работе,
- ж) Которые имеют много знаний и интересных идей.
- з) Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) Материальное благополучие.
- б) Возможность интересно развлекаться.
- в) Хорошие условия жизни.
- г) Хорошую семью.
- д) Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
- е) Уважение, признание и благодарность других.
- ж) Чувство полезности для других.
- з) Создание чего-то ценного, полезного.

12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:

- а) Хорошую зарплату, другие материальные блага.
- б) Хорошие условия для работы.
- в) Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.

- г) Определенные творческие достижения.
- д) Хорошую должность.
- е) Самостоятельность и независимость.
- ж) Авторитет и уважение коллег.
- з) Достаточно высокий профессиональный уровень.

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) Не нужно думать о насущных заботах.
- б) Есть комфортное, приятное окружение.
- в) Кругом оживление, веселая суета.
- г) Предстоит провести время в веселом обществе.
- д) Испытываю чувство соревнования, поиска.
- е) Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.
- ж) Погружен в свою работу.
- з) Включен в совместную работу с другими.

14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:

- а) Теряюсь, злюсь на себя.
- б) Стараюсь переключиться на что-нибудь приятное.
- в) Злюсь на то, что мне помешало.
- г) Стараюсь оставаться спокойным.
- д) Переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.
- е) Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.
- ж) Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Ответы испытуемого переводятся в баллы:

- «+» - 2 балла,
- «=» - 1 балл,
- «-» или «?» - 0 баллов.

Баллы суммируются по следующим шкалам:

- жизнеобеспечение (Ж),
- комфорт (К),
- социальный статус (С),
- общение (О),
- общая активность (Д),
- творческая активность (ДР),
- социальная полезность (ОД).

Затем строится график (мотивационный профиль), при этом по горизонтали обозначаются шкалы, по вертикали - баллы. Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и ОД, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы

по шкалам Ж, К, С, 0 (или в равной степени с другими шкалами), то у него выражен «общежитейский» мотивационный профиль личности.

### **Ключ**

Жизнеобеспечение - ответы: 1а,б; 2а, 3а, 4е, 5а, 6з, 8а, 10д, 11а, 12а.

Комфорт- ответы: 1е; 2г; 7в,г; 8в,з; 9в,г,е; 10г; 11д; 12д,е.

Общение - ответы: 1в; 2д; 3в; 4б,в; 7б,з; 8б,г; 9д,з; 10а; 11г; 12в.

Сумма всех баллов по этим шкалам характеризует общежитейскую направленность личности.

Общая активность (Д) - ответы: 1г,з; 4а,г; 5з; 6а,б,г; 7д; 9б; 10в; 12з.

Творческая активность (ДР) - ответы: 1ж,з; 2е,ж; 3ж; 4д; 5д,е; 6е; 7е,ж; 8д,ж; 10ж; 11з; 12г.

Социальная полезность (ОД) - ответы: 1д; 2з; 3г,д; 4в,ж; 5г,ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б,е; 11е,ж; 12ж.

Суммы баллов по этим шкалам характеризуют «рабочую» направленность личности.

## **15.6 Диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева)**

**Назначение.** Методика нацелена на определение основных коммуникативных ориентации и их гармоничности в процессе формального общения.

**Инструкция.** Вам необходимо выбрать один из вариантов ответов на предложенные в опроснике утверждения:

- а) именно так;
- б) почти так;
- в) кажется, так;
- г) может быть, так.

В процессе работы с методикой старайтесь опираться на свой опыт общения с партнерами по деловому общению.

### **Опросник**

1. Мой партнер смотрит на предмет обсуждения всесторонне, учитывая и мою точку зрения.
2. Мой партнер считает меня достойным уважения.
3. Когда обсуждаются различные точки зрения, мы вникаем с партнером в дело по существу. Мелочи нас не волнуют.
4. Я уверен, что партнер понимает мои намерения по поводу создания хороших взаимоотношений с ним.
5. Мой партнер всегда по достоинству оценивает мои высказывания.
6. Мой партнер чувствует, когда в ходе беседы надо слушать, а когда говорить.
7. Я уверен, что при обсуждении конфликтной ситуации проявляю сдержанность.

8. Я чувствую, что партнер может заинтересоваться предметом моего сообщения.
9. Мне нравится проводить время в беседах с партнером.
10. Когда мы с партнером приходим к соглашению, то хорошо знаем, что каждому из нас делать.
11. Если обстановка того требует, то мой партнер готов продолжить обсуждение проблемы до ее выяснения.
12. Я стараюсь идти навстречу просьбам моего партнера.
13. Оба, мой партнер и я, стараемся угодить друг другу.
14. Мой партнер обычно говорит по существу, без лишних слов.
15. После обсуждения с партнером разных точек зрения я чувствую, что это идет мне на пользу.
16. Будучи расстроенным, я использую слишком резкие выражения.
17. Я стараюсь искренне понять намерение моего партнера.
18. Я вполне могу рассчитывать на искренность моего партнера.
19. Я считаю, что хорошие взаимоотношения зависят от усилий обеих сторон.
20. После какой-либо ссоры с партнером мы обычно стараемся быть друг к другу внимательнее.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Диагностируемые коммуникативные ориентации определяются с помощью ключа.

#### **Ключ**

Ориентация на принятие партнера: 2, 5, 9, 12, 14, 18, 20;

Ориентация на адекватность восприятия и понимание партнера: 1, 4, 6, 8, 11, 15, 19;

Ориентация на достижение компромисса: 3, 7, 10, 13, 16, 17, 21.

Диапазон каждой из шкал колеблется от 7 до 28 баллов.

Количественная значимость ответов (в баллах) определяется следующим образом:

- а) Именно так - 4 балла;
- б) Почти так - 3 балла;
- в) Кажется, так - 2 балла;
- г) Может быть, так - 1 балл.

О степени выраженности каждой из шкал можно судить на основании следующих показателей:

21 и более - высокая;

8-20 - средняя;

7 и менее - низкая.

Общий суммарный показатель, характеризующий абсолютную гармоничность коммуникативных ориентации, равен 84 баллам.

Уровни общей гармоничности коммуникативных ориентации могут быть представлены в следующем виде:

64 и более - высокий уровень;  
30-63 - средний уровень;  
29 и менее - низкий уровень.

### **15.7 Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности (С. М. Петрова)**

**Назначение.** Использование стимульного материала в виде пословиц для изучения мотивационной сферы личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям психики и ментальным формам сознания, а также их образностью, понятностью, должным эмоциональным потенциалом. Все это адекватно отражает мотивационную обусловленность «Я-концепцию» личности.

**Инструкция.** Вам предложен список из 32 пословиц. В случае принятия, согласия с содержанием пословицы необходимо рядом с ее номером поставить знак«+» или «да», в случае несогласия с содержанием пословицы - знак«-» или «нет». Для повышения достоверности методики используется два ее варианта (А и Б).

#### **Опросник Вариант А**

1. Счастье лучше богатства.
2. Беднее всех бед, когда денег нет.
3. Кому счастье служит, тот ни о чем не тужит.
4. Где счастье плодится, там и зависть родится.
5. Будет и на нашей улице праздник.
6. Голым родился, гол и умру.
7. Доброе братство лучше богатства.
8. Черный день придет - приятели откажутся.
9. Ученье лучше богатства.
10. Век живи, век учись, а дураком помрешь.
11. Можно тому богату быть, кто от трудов мало спит.
12. От работы не будешь богат, а скорее будешь горбат.
13. Где тверд закон, там всяк умен.
14. Закон - паутина, шмель проскочит, муха увязнет.
15. Лучше жить бедняком, чем разбогатеть со грехом.
16. Без греха века не проживешь.
17. Всяк сам своего счастья кузнец.
18. Лбом стены не прошибешь.
19. Только тот не ошибается, кто ничего не делает.
20. Спасенье - половина спасенья.
21. Добрая слава лучше богатства.
22. На всех не угодишь.
23. Мир не без добрых людей.

24. Что стыдно и грешно, то в обычай вошло.
25. К чистому поганое не пристанет.
26. С грязью играть - руки замарать.
27. Бог-то Бог, да и сам не будь плох.
28. Невольный грех живет на всех.
29. Своя рубашка ближе к телу.
30. Наше дело сторона,
31. С добром жить хорошо.
32. Когда хочешь себе добра, то никому не делай зла.

### **Вариант В**

1. Деньги - дело наживное.
2. Живется, у кого денежка ведется.
3. Кто хорошо живет, тот долго живет.
4. Жизнь прожить - не поле перейти.
5. Что ни совершается, все к лучшему.
6. Никто не знает, что его ожидает.
7. Глуп совсем, кто не знается ни с кем.
8. Больше говорить - больше согрешить.
9. Правда то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.
10. Много будешь знать, скоро состаришься.
11. Кто без устали работает, тот без хлеба не бывает.
12. Трудись весь век, едва заработаешь на хлеб.
13. На что и законы писать, если их не исполнять.
14. Закон что дышло: куда поворотишь, туда и вышло.
15. Беден да честен.
16. Что за честь, коли нечего есть?
17. Хочу - половина могу.
18. Выше головы не прыгнешь.
19. Где наша не пропадала?
20. Не зная броду, не суйся в воду.
21. Как поживешь, так и прослывешь.
22. Живу как живется, а не как люди хотят.
23. Люди - всё, а деньги - сор.
24. Деньги - черви, а без денег люди - черти.
25. Не так страшен черт, как его малюют.
26. Дурного человека остерегайся со всех сторон.
27. Не ищи в других ты правды, если ее в тебе нет.
28. Что в людях живет, то и нас не минет.
29. Всякий за себя отвечает.
30. Моя хата с краю, я ничего не знаю.
31. Сам пропадай, а товарища выручай.
32. Делай людям добро, да себе без беды.

## **Обработка результатов**

Включенные в методику пословицы диадными плеядами тяготеют друг к другу и имеют общий метасмысл. Основываясь на диодной плеядности пословиц, полимотивационную «Я-концепцию» личности составили 16 парных мотивационных тенденций. Учитывая альтернативную направленность пословиц в каждой паре, о выраженности первой мотивационной тенденции можно судить, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «+», а четные знаком «-». И наоборот, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «-», а четные - «+», можно говорить о доминировании противоположной тенденции.

### **Ключ и интерпретация**

1. Акзигитивная (материальная) мотивация представлена пословицей № 1 (противоположная - пословицей № 2), отражает отношение к материальному лагополучию в жизни, деньгам, определяет значимость для индивида материальной стороны жизни, вытекает общей ориентации на благополучие.

2. Гедонистическая мотивация представлена пословицей № 3 (противоположная - пословицей № 4), выражает ориентацию на упрощенные способы существования, на веселую, легкую, радостную, счастливую жизнь, характеризует потребность в телесном и душевном комфорте.

3. Оптимистическая мотивация представлена пословицей № 5 (противоположная пессимистическая - пословицей № 6), отражает веру в хорошее, надежду на лучшее в жизни, характеризуется пассивным ожидаем благополучия/неблагополучия в жизни, определяется как оптимистический/пессимистический фатализм.

4. Коммуникативная мотивация представлена пословицей № 7 (противоположная - пословицей № 8), выражает потребность в общении, в дружбе, отражает степень направленности субъекта на взаимодействие, коммуникацию.

5. Познавательная мотивация представлена пословицей № 9 (противоположная - пословицей № 10), отражает потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

6. Трудовая мотивация представлена пословицей № 11 (противоположная - пословицей № 12), отражает потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

7. Нормативная мотивация представлена пословицей № 13 (противоположная - пословицей № 14), отражает ориентацию на выполнение групповых и социальных норм, свидетельствует о социальной идентификации, характеризует степень ориентации индивида на долженствование, ответственность, необходимость.



8. Нравственная мотивация представлена пословицей № 15 (противоположная - пословицей № 16), отражает ориентацию индивида на соблюдение нравственных норм, характеризует желание жить по правде, по совести, по справедливости, относится к духовной деятельности человека.

9. Губристическая мотивация как стремление к совершенству представлена пословицей № 17 (противоположная - пословицей № 18), отражает ориентацию на развитие, потребность в достижении, самоопределении.

10. Пугническая мотивация представлена пословицей № 19 (противоположная - мотивация к индивидуальной безопасности - пословицей № 20), выражает потребность в действенном, активном преодолении трудностей, стремление бороться с жизненными обстоятельствами, даже если это связано с определенным риском

11. Губристическая мотивация как стремление к превосходству представлена пословицей № 21 (противоположная - пословицей № 22), выражает потребность в уважении, авторитете среди людей (престижная), в признании, успехе (глорическая), в первенстве.

12. Мотивация позитивного отношения к людям представлена пословицей № 23 (противоположная - пословицей № 24), выражает ориентацию на хорошее, положительное отношение к людям, веру в доброту людей.

13. Мотивация избегания неприятностей представлена пословицей № 26 (противоположная - пословицей № 25), отражает потребность в избегании неприятностей с внешним окружением, угроз, опасностей.

14. Мотивация индивидуализации представлена пословицей № 27 (противоположная - пословицей № 28), выражает либо желание ориентироваться на себя, либо делать так, как другие хотят, вместе с другими.

15. Эгоцентрическая мотивация представлена пословицей № 29 (противоположная паритетная мотивация - пословицей № 32), отражает ориентацию человека на себя, желание думать о себе без ущерба для других, либо ориентацию на других, желание думать о других без ущерба для себя.

16. Альтруистическая мотивация представлена пословицей № 31 (противоположная эгоистическая мотивация - пословицей № 30), выражает ориентацию на других, желание думать о других даже в ущерб себе, либо ориентацию на себя, желание думать о себе даже в ущерб другим.

## 15.8 Анкета

### "Определение мотивов трудовой деятельности педагогов"

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив "галочку". Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

Фактор	Выбор	Значимость
Уровень доходов (заработная плата)		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет компании		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в компании		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

**Спасибо!**

### **Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

## Раздел 16. Диагностика творческого потенциала педагога

### 16.1 Диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник)

**Назначение.** Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (в); сложность (с) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

**Инструкция.** Это задание поможет вам выяснить, насколько творческой личностью вы себя считаете. Среди следующих коротких предложений вы найдете такие, которые определенно подходят вам лучше, чем другие. Их следует отметить знаком «Х» в колонке «В основном верно». Некоторые предложения подходят вам лишь частично, их следует пометить знаком «Х» в колонке «Отчасти верно». Другие утверждения не подойдут вам совсем, их нужно отметить знаком «Х» в колонке «Нет». Те утверждения, относительно которых вы не можете прийти к решению, нужно пометить знаком «Х» в колонке «Не могу решить».

Делайте пометки к каждому предложению и не задумывайтесь подолгу. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отмечайте первое, что придет вам в голову, читая предложение. Это задание не ограничено во времени, но работайте как можно быстрее. Помните, что, давая ответы к каждому предложению, вы должны отмечать то, что действительно чувствуете. Ставьте знак «Х» в ту колонку, которая более всего подходит вам. На каждый вопрос выберите только один ответ.

Бланк ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата «\_\_» \_\_ Пол \_\_  
Возраст \_\_\_\_\_ Место учебы или работы \_\_\_\_\_

№ воп р	Д а	Отчаст и верно (может быть)	Не т	Не могу определи ть (не знаю)	№ воп р	Д а	Отчаст и верно (может быть)	Не т	Не могу определи ть (не знаю)
1					26				
2					27				
3					28				
4					29				
5					30				
6					31				
7					32				
8					33				
9					34				
10					35				

11					36				
12					37				
13					38				
14					39				
15					40				
16					41				
17					42				
18					43				
19					44				
20					45				
21					46				
22					47				
23					48				
24					49				
25					50				

### Опросник

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.
2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.
5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не сделаю это.
8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.
9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.
10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.
11. Мне нравится заниматься чем-то новым.
12. Я люблю заводить новых друзей.
13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.
14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.
15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.
16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.
17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.
18. Я люблю то, что необычно.
19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.
20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.
21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.

22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.
23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.
24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.
25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.
26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.
27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.
28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.
29. Я не люблю выступать перед группой.
30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.
31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.
32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.
33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.
34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.
35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.
36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.
37. Интересно браться за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.
38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.
39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.
40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.
41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.
42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.
43. Я люблю браться за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.
44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.
45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.
46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.
47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.
48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.
49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не

задумываются.

50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

### **Обработка данных**

При оценке данных опросника используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности. Они включают Любознательность (Л), Воображение (В), Сложность (С) и Склонность к риску (Р). Мы получаем четыре «сырых» показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель.

При обработке данных используется либо шаблон, который можно накладывать на лист ответов теста, либо сопоставление ответов испытуемого с ключом в обычной форме.

### **Ключ**

#### **Склонность к риску (ответы, оцениваемые в 2 балла)**

- а) положительные ответы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44;
- б) отрицательные ответы: 5, 8, 22, 29, 32, 34;
- в) все ответы на данные вопросы в форме «может быть» оцениваются в 1 балл;
- г) все ответы «не знаю» на данные вопросы оцениваются в -1 балл и вычитаются из общей суммы.

#### **Любознательность (ответы, оцениваемые в 2 балла)**

- а) положительные ответы: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49;
- б) отрицательные ответы: 28;
- в) все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» - в -1 балл.

#### **Сложность (ответы, оцениваемые в 2 балла)**

- а) положительные ответы: 7, 15, 18, 26, 42, 50;
- б) отрицательные: 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48;
- в) все ответы в форме «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» - в -1 балл.

#### **Воображение (ответы, оцениваемые в 2 балла)**

- а) положительные: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46;
- б) отрицательные: 14, 20, 39;
- в) все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» - в -1 балл.

В данном случае определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе положительных и отрицательных ответов, оцениваемых в 2 балла, частично совпадающих с ключом (в форме «может быть»), оцениваемых в 1 балл, и ответов «не знаю»,

оцениваемых в -1 балл. Использование этой оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность.

Этот опросник разработан для того, чтобы оценить, в какой степени способными на риск (Р), любознательными (Л), обладающими воображением (В) и предпочитающими сложные идеи (С) считают себя испытуемые. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к любознательности, 12 - к воображению, 13 - к способности идти на риск, 13 утверждений - к фактору сложности.

Если все ответы совпадают с ключом, то суммарный «сырой» балл может быть равен 100, если не отмечены пункты «не знаю».

Если испытуемый дает все ответы в форме «может быть», то его «сырая» оценка может составить 50 баллов в случае отсутствия ответов «не знаю».

Конечная количественная выраженность того или иного фактора определяется путем суммирования всех ответов, совпадающих с ключом, и ответов «может быть» (+1) и вычитания из этой суммы всех ответов «не знаю» (-1 балл).

Чем выше «сырая» оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой личностью, любознательной, с воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является; все вышеописанные личностные факторы тесно связаны с творческими способностями.

Могут быть получены оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарная оценка. Оценки по факторам и суммарная оценка лучше демонстрируют сильные (высокая «сырая» оценка) и слабые (низкая «сырая» оценка) стороны ребенка. Оценка отдельного фактора и суммарный «сырой» балл могут быть впоследствии переведены в стандартные баллы и отмечены на индивидуальном профиле учащегося.

#### **Нормативные данные для российских и американских исследуемых по 4-факторному опроснику**

Факторы креативности	Россия		Американские данные	
	Среднее, М	Стандартные отклонения	Среднее, М	Стандартные отклонения
Любознательность	17,8	3,9	16,4	4,3
Воображение	15,6	4,8	16,0	4,7
Сложность	17,2	4,4	14,8	5,1
Склонность к риску	17,0	16,0	62,1	18,0
Суммарный	67,6	16,0	62,1	18,0

Сравнивая российские и американские данные, Е. Е. Туник отмечает, что по опроснику личностных характеристик можно говорить, что по всем факторам: Любознательность, Сложность, Склонность к риску и Суммарный балл - российские средние показатели выше американских, за исключением

показателей за Воображение, где выше американские данные (различия статистически значимы, t - критерий Стьюдента).

### **Интерпретация**

Основные критериальные проявления исследуемых факторов:

**Любознательность.** Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать, как можно больше.

**Воображение.** Субъект с развитым воображением: придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

**Сложность.** Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.

**Склонность к риску.** Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

## **16.2 Определение социальной креативности личности**

**Назначение.** Данная методика с помощью самооценки поведения в нестандартных ситуациях жизнедеятельности позволяет определить уровень социальной креативности.

**Инструкция.** В предложенном ниже бланке вам необходимо по 9-балльной шкале провести самооценку личностных качеств либо частоту их проявления в заданных ситуациях жизнедеятельности.

### **Бланк ответов**

<b>№</b>	<b>Вопросы теста</b>	<b>Шкала оценок</b>
1	Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1,2,3,4,5,6,7,8,9



2	Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
3	В какой степени вы относите себя к людям решительным?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
4	В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
5	Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещанное?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
6	Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
7	Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
8	Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения? (Один балл - около 10%.)	1,2,3,4,5,6,7,8,9
9	Как часто у вас бывает оптимистическое и веселое настроение?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
10	Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
11	Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
12	В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
13	Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
14	Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
15	Как часто вам удается, проявив находчивость или даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников по работе или учебе?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
16	Как много среди ваших друзей и близких людей, считающих вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1,2,3,4,5,6,7,8,9

17	Как часто вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, принципиально новое дело?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
18	Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1,2,3,4,5,6,7,8,9

### Обработка и интерпретация результатов

На основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни социальной креативности личности
18-39	Очень низкий уровень
40-54	Низкий
55-69	Ниже среднего
70-84	Чуть ниже среднего
85-99	Средний
100-114	Чуть выше среднего
115-129	Выше среднего
130-142	Высокий уровень
143-162	Очень высокий уровень

### 16.3 Самооценка творческого потенциала личности

**Инструкция.** Просим вас дать свои ответы на предложенные вопросы. Для этого в бланке ответов рядом с номером вопроса проставьте свой ответ в буквенной форме.

#### Опросник

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую вы выбрали?

- а) да;
- б) откуда у меня могут быть такие идеи;
- в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.

4. Считаете ли вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?

- а) да;
- б) очень маловероятно;
- в) может быть.

5. Когда вы решаете что-то сделать, уверены ли вы в том, что дело получится?

- а) конечно;
- б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
- в) чаще уверен, чем не уверен.

6. Возникает ли у вас желание заняться каким-то неизвестным для вас делом, в котором в данный момент вы некомпетентны, то есть совершенно его не знаете?

- а) да, все неизвестное привлекает меня;
- б) нет;
- в) все зависит от самого дела и обстоятельств.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?

- а) да;
- б) что получается, то хорошо;
- в) если это не очень трудно, то да.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?

- а) да;
- б) нет, надо учиться самому главному;
- в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.

9. Если вы терпите неудачу,

- а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
- б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
- в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.

10. Профессию нужно выбирать исходя из:

- а) своих возможностей и перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;

в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

а) да;

б) нет;

в) если местность понравилась и запомнилась, то да.

12. Можете ли вы вспомнить сразу же после беседы все, что говорилось во время нее?

а) да;

б) нет;

в) вспомню все, что мне интересно.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли вы его повторить по слогам без ошибок, даже не зная его значения?

а) да;

б) нет;

в) повторяю, но не совсем правильно,

14. В свободное время вы предпочитаете:

а) остаться наедине, поразмышлять;

б) находиться в компании;

в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. Если вы занимаетесь каким-то делом, то решаете прекратить его только тогда:

а) когда дело закончено и кажется вам отлично выполненным;

б) когда вы более-менее довольны выполненным;

в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?

16. Когда вы одни, то вы:

а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашими делами.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

а) независимо от того, где и с кем находитесь;

б) только наедине;

в) только там, где тишина.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею, то:

а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам

убедительными;

б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». Подсчитывается общая сумма баллов.

**48 и более баллов.** В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы сможете реализовать свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**24 - 47 баллов.** У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный - это страх, особенно если вы ориентированы только на успех. Боязнь неудач сковывает ваше воображение - основу творчества. Страх может быть и социальным - страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывают вашу творческую активность, приводят к деструкции вашей творческой личности.

**23 и менее баллов.** Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что вы не способны к творчеству, поиску нового.

### **16.4 Тест “Какой Ваш творческий потенциал?”**

**Инструкция:** выберите один из предложенных вариантов ответа.

**1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен:**

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорошо;
- в) да, но только кое в чем.

**2. Думаете ли Вы, что сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:**

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

**3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой Вы работаете:**

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

**4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:**

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;

в) возможно.

**5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание:**

- а) да;
- б) часто думаю, что смогу;
- в) да, часто.

**6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:**

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

**7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:**

- а) да;
- б) удовлетворяюсь тем, чего успел (а) добиться;
- в) да, но только если мне это нравится.

**8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:**

- а) да;
- б) нет, хочу научиться только самому необходимому;
- в) нет, хочу удовлетворить только свое любопытство.

**9. Когда Вы терпите неудачу, то:**

- а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;
- б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;
- в) продолжаю делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

**10. Профессию следует выбирать, исходя из:**

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужной и профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

**11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:**

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

**12. Сразу же после беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:**

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не могу;
- в) запомню только то, что меня интересует.

**13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:**

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторяю, но не совсем правильно.

**14. В свободное время Вы предпочитаете:**

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) безразлично, буду ли я один(одна) в компании.

**15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:**

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) более-менее доволен (а);
- в) не все удалось сделать.

**16. Когда Вы одни (одна):**

- а) люблю мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаюсь найти себе занятие;
- в) иногда люблю помечтать, о вещах, которые связаны с моей работой.

**17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:**

- а) независимо от того, где и с кем нахожусь;
- б) могу делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

**18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:**

- а) могу отказаться от нее, выслушав убедительные аргументы оппонентов;
- б) останусь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушал (а);
- в) изменю свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Подсчет очков:** за ответ “а” – 3; “б” – 1; “в” – 2.

вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5, – веру в себя;

вопросы 9 и 15 – постоянство;

вопрос 10 – амбициозность;

вопрос 12 и 13 – слуховую память;

вопрос 11 – зрительную память;

вопрос 14 – стремление быть независимым (ой);

вопрос 16, 17 – способность абстрагироваться;

вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности составляют основные качества творческого потенциала.

**49 и более очков.** В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей.

**От 24 до 48 очков.** У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить. Но у Вас есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

**23 и менее очков.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Преодолейте отсутствие веры в себя, и Вы много сможете достичь.

## Раздел 17. Готовность педагога к инновационной деятельности

### 17.1 Анкета на наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и отношении к инновациям

**Инструкция:** выберите наиболее подходящий для Вас вариант ответа на поставленные вопросы:

1. Нужна ли глубокая перестройка учебно-воспитательной работы школы?  
(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)
2. Если перестройка нужна, то в чем конкретно она должна состоять?  
(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)
3. Считаете ли вы, что нужно серьезно изменить вашу собственную деятельность?  
(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)
4. Какие нерешенные проблемы в своей деятельности вы видите?
5. Приступили ли вы к обновлению своей деятельности?  
(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)
6. Какие конкретные проблемы решаете, что стремитесь изменить, усовершенствовать, что Вам удалось сделать?
7. Какие чувства и эмоции Вы испытываете в первый момент знакомства с нововведением, использовать которое Вам предлагает администрация школа?

**Подчеркните один ответ:**

1. Это у нас уже есть;
2. Это у нас не получается.
3. Это не решает наших главных проблем.
4. Это требует доработки.
5. Здесь не все равнозначно.
6. Есть и другие идеи.
7. Из этого можно взять отдельные элементы.
8. Все это требует тщательной проверки.
9. Надо попробовать – возможно, это даст результат.
10. Это интересно, попробую у себя в классе.

#### Методические рекомендации по анализу результатов анкеты

При анализе нужно установить, имеет ли место расхождение между ответами на 1 и 3 вопросы, сравнение показателей покажет направленность недовольства учителей. Данные ответов на 5 вопрос позволяет выявить учителей, готовых к переходу или уже работающих в «поисковом режиме». Ответы на 7 вопрос позволяет установить степень надежности и достоверности ответов на 1-6 вопросы и скорректировать. Если выводы анализа отвечающий подчеркивает с 1 по 6 варианты ответов, это свидетельствует о его «скептическом» отношении к новому, 7 – об



осуществлении метода «кусочного внедрения» нововведений, 8 – о методе «вечного эксперимента», 9,10 – о готовности использовать новшество.

## 17.2 Анкета для самооценки знаний и умений учителя при переходе на обучение по новой педагогической технологии

Сегодня практически каждая школа стремится использовать в своей деятельности новые педагогические технологии. Однако далеко не всегда учителя готовы к их внедрению. Для самооценки готовности педагога к работе по любой из новых педагогических технологий вы можете использовать предложенную ниже анкету. Имеет смысл попросить учителей подписать ее, для того чтобы вы имели возможность проанализировать ответы каждого педагога.

### Инструкция

*Уважаемые учителя!*

Мы проводим опрос педагогов школы с целью выявления готовности к переходу на работу по технологии \_\_\_\_\_ (указывается название технологии).

В предлагаемой ниже таблице представлен перечень профессиональных знаний и умений учителей, необходимых для работы по технологии \_\_\_\_\_ (указывается название технологии). Просим оценить по пятибалльной шкале степень Вашего владения перечисленными знаниями и умениями.

Свою оценку обозначьте, проставив знак «+» в соответствующем столбце напротив оцениваемых знаний и умений. Если Вы затрудняетесь дать оценку, то можете пропустить эту позицию в списке, оставив ее без оценки.

Оценочная шкала:

0 - не имею представления об этих знаниях и умениях;

1 - имею некоторые представления об этих знаниях и умениях;

2 - имею некоторые знания и умения, однако их недостаточно, чтобы успешно внедрить новую технологию;

3 - имею знания и умения, которых, скорее всего, будет достаточно для успешного внедрения новой технологии;

4 - имею знания и умения, достаточные для успешного внедрения новой технологии.

### Образец анкеты для самооценки готовности учителя к переходу на преподавание по новой технологии

<i>Перечень профессиональных знаний и умений учителя</i>	<i>Оценка</i>				
<b>Знания:</b>					
проблем, которые могут быть решены с помощью новой технологии					
результатов, которые могут быть получены после применения новой технологии					
сущности новой технологии					

методов и приемов, которые используются учителем при реализации новой технологии					
методов учебной работы обучающихся					
методов обучения школьников работе по новой технологии					
этапов освоения новой технологии учителем и обучающимися					
<b>Умения разрабатывать программно-методическое обеспечение:</b>					
модифицированный вариант учебной программы: • развивающей направленности; • социализирующей направленности; • для модульного курса; • для коллективной системы обучения; • для обучения с использованием метода проектов; • для других технологий					
календарно-тематическое планирование					
поурочное планирование					
планы уроков различных типов, предусмотренных новой технологией					
учебные модули					
раздаточные материалы для самостоятельной работы школьников					
самостоятельные задания для учащихся к модулям					
задания для групповой работы обучающихся					
содержание учебных проектов					
задания для учеников к учебным проектам					
систему дифференцированных самостоятельных упражнений для школьников по усвоению ими нового материала					
тексты заданий для текущего и итогового контроля					
показатели для оценки учебной деятельности					
тестовые контрольные задания					
задания для компьютерного контроля					
<b>Умения решать практические задачи:</b>					
применять отдельные приемы и методы работы, используемые в новой технологии					
проводить уроки различных типов					
анализировать проведенные уроки и выявлять скрытые причины их недостатков					
обучать школьников новым приемам учебной деятельности, которыми они должны пользоваться при работе по новой технологии					

оценивать результативность использования новой технологии, использовать для этого простейшие методы педагогической диагностики					
--	--	--	--	--	--

### 17.3 Оценка готовности педагогов к участию в инновационной деятельности школы, направленной на процесс развития профессионализма учителя

**Инструкция:** по 5 -балльной шкале от 0 до 5 оцените, насколько приведенные ниже утверждения соответствуют положению дел в школе:

0—полностью не соответствует,

5 — полностью соответствует.

*Обвести выбранный балл*

1. Цели развития школы четко определены и являются достижимыми 0 1 2 3 4 5
2. Цели развития школы мне понятны 0 1 2 3 4 5
3. Я имею возможность проявить свои индивидуальные способности 0 1 2 3 4 5
4. Мне предоставлена возможность принять участие в составлении программы развития школы 0 1 2 3 4 5
5. Меня устраивает система вознаграждений в школе 0 1 2 3 4 5
6. Система контроля в школе позволяет объективно оценить работу каждого педагога 0 1 2 3 4 5
7. Меня привлекает перспектива развития школы и повышения моего педмастерства 0 1 2 3 4 5
8. Достижение результатов потребует от меня огромного напряжения 0 1 2 3 4 5
9. Я верю, что в коллективе в результате инновационной деятельности улучшится психологический климат 0 1 2 3 4 5
10. Инновационная деятельность школы найдет отклик среди обучающихся и родителей 0 1 2 3 4 5

#### ***Шкала оценки:***

**более 40 баллов - высокий уровень готовности**

**от 30 до 40 баллов – средний уровень готовности**

**менее 30 баллов – низкий уровень готовности**

### 17.4 Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Спасибо!

### **Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (К) определяется по формуле:

$$K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$$

где:  $K_{\text{факт}}$  – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;  $K_{\text{макс}}$  – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

- $K < 0,45$  – критический уровень;
- $0,45 < K < 0,65$  – низкий уровень;
- $0,65 < K < 0,85$  – допустимый уровень;
- $K > 0,85$  – оптимальный уровень.

### **17.5 Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств"**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.

9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
  10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
  11. Потребность в риске.
  12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
  13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.
- Спасибо!

### **Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

## **17.6 Анкета "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
  2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
  3. Плохое здоровье, другие личные причины.
  4. Большая учебная нагрузка.
  5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
  6. Отсутствие материальных стимулов.
  7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
  8. Отсутствие помощи.
  9. Разногласия, конфликты в коллективе.
- Спасибо!

### **Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

## **17.7 Анкета "Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе"**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! К какой группе учителей, на ваш взгляд, вы относитесь? Поставьте "галочку" напротив выбранной группы.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.

Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.

Группа Е. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

Спасибо!

### **Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

## **17.8 Методика диагностики мотивационной среды**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Оцените соответствие предложенных ниже утверждений положению дел в вашем коллективе по 10-балльной шкале, где 0 баллов – полностью не соответствует, 10 баллов – полностью соответствует (обведите соответствующий балл).

<b>Утверждения</b>	<b>Баллы</b>
Ожидаемые от учителей результаты инновационной деятельности четко определены	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Эти результаты известны каждому учителю	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Существуют вознаграждения за достижение высоких результатов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Размеры вознаграждения известны каждому учителю	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Вознаграждения имеют ценность	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Отношение к учителю зависит от его активности в инновационной деятельности	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Система контроля и экспертизы обеспечивает объективную оценку результатов работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
И каждый учитель уверен в объективной оценке результатов его работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Положительные результаты работы участников инновационной деятельности будут обязательно известны всему профессиональному сообществу ОУ	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Получаемые вознаграждения соответствуют результатам труда в реализации инновационных проектов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются в справедливости распределения вознаграждения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются, что ожидаемые от них результаты соответствуют их возможностям	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Достижение ожидаемых результатов не требует постоянного чрезмерного напряжения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются, что существуют необходимые для достижения ожидаемых результатов условия	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
В процессе работы учителя испытывают положительные эмоции чаще, чем отрицательные	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Спасибо!

#### Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Чем ближе полученная сумма к максимальному количеству баллов, тем благоприятнее созданные в ОУ условия для высокой мотивации педагогов на участие в инновационных проектах. Чем ниже результат, тем мотивационная среда менее благоприятна для работы.

На основе полученных результатов может быть построен графический профиль мотивационной среды ОУ, а также определены демотивирующие факторы.

### **17.9 Анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагога»**

1. Ф. И. О.
2. Стаж работы. Ведущие профессиональные интересы, умения.
3. Не основные профессиональные знания и умения.
4. Дополнительные интересы (хобби).
5. Что мешает Вам работать (основные профессиональные проблемы).
6. Разделив лист на две части, слева запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удастся в Вашей работе, справа – в чем Вы испытываете затруднения.
7. Где и когда Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов – очень хорошо, 1 балл – очень плохо.)
8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием и чего Вам удалось достигнуть.
9. Запишите, каких достижений Вы добились в этом учебном году в преподавании своего предмета во внеклассной работе по предмету, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности.
10. Есть ли в Вашем коллективе коллеги, которые оказывают Вам профессиональную помощь, и есть ли педагоги, которым Вы оказываете помощь.
11. Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному уроку (в среднем).
12. Последнее время вы работаете над:
  - составлением новой программы;
  - разработкой новой методики;
  - написанием статьи, учебного пособия, сценарием;
  - разработкой средств наглядности;
  - допишите недостающее.
13. Уроки кого из коллег Вы хотели бы посещать.
14. Где, чему и у кого Вы хотели бы учиться (на выезде).
15. Каких знаний Вам не хватает.
16. Какие темы в рамках школьного научно-методического семинара Вы предложили бы к обсуждению.
17. Какую экспериментальную работу Вы хотели бы выполнять совместно с учащимися.



## 17.10 Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию

**Инструкция.** Оцените себя по 9-балльной шкале по каждому показателю и определите уровень сформированности у себя умений и навыков саморазвития. Предложите также оценить себя коллегам по этой карте. Сравните результаты и сделайте выводы.

### Карта самооценки готовности к самообразовательной деятельности

<b>I. Мотивационный компонент (9-81 балл)</b>									
	<b>Баллы</b>								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности									
2. Наличие стойких познавательных интересов в области педагогики и психологии									
3. Чувство долга и ответственности									
4. Любознательность									
5. Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности									
6. Потребность в психолого-педагогическом самообразовании (ППСО)									
7. Потребность в самопознании									
8. Ранговое место ППСО среди 9 наиболее значимых для вас видов деятельности									
9. Уверенность в своих силах									
<b>II. Когнитивный компонент (6-54 баллов)</b>									
1. Уровень общеобразовательных знаний									
2. Уровень общеобразовательных умений									
3. Уровень педагогических знаний и умений									
4. Уровень психологических знаний и умений									
5. Уровень методических знаний и умений									
6. Уровень специальных знаний									
<b>III. Нравственно-волевой компонент (9-81 балл)</b>									
1. Положительное отношение к процессу учения									
2. Критичность									
3. Самостоятельность									
4. Целеустремленность									
5. Воля									

6. Трудоспособность									
7. Умение доводить начатое до конца	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Смелость	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Самокритичность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>IV. Гностический компонент (17-153 балла)</b>									
1. Умение ставить и разрешать познавательные задачи	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Гибкость и оперативность мышления	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Наблюдательность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Способность к анализу педагогической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Способность к синтезу и обобщению	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Креативность и ее проявления в педагогической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Память и ее оперативность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Удовлетворение от познания	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Умение слушать	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Умение владеть разными типами чтения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Умение выделять и усваивать определенное содержание	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Умение доказывать, обосновывать суждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Умение систематизировать, классифицировать	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Умение видеть противоречия и проблемы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Умение переносить знания и умения в новые ситуации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Способность отказаться от устоявшихся идей	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Независимость суждений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>V. Организационный компонент (7-63 балла)</b>									
1. Умение планировать время	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Умение планировать свою работу	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Умение перестраивать систему деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Умение работать в библиотеках	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Умение ориентироваться в классификации источников	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Умение пользоваться оргтехникой и банком компьютерной информации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Умение владеть различными приемами	1	2	3	4	5	6	7	8	9

<b>VI. Способность к самоуправлению в педагогической деятельности (5-45 баллов)</b>									
1. Самооценка самостоятельности собственной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Способность к самоанализу и рефлексии	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Способность к самоорганизации и мобилизации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Самоконтроль	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Трудлюбие и прилежание	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>VII. Коммуникативные способности (5-45 баллов)</b>									
1. Способность аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег									
2. Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании									
3. Способность организовать самообразовательную деятельность других (прежде всего обучаемых)									
4. Способность отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссий									
5. Способность избегать конфликтов в процессе совместной деятельности									

### **Обработка и интерпретация результатов**

По каждому из 7 факторов педагогического саморазвития подсчитать общее количество баллов. Об уровне парциальной сформированности и готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют следующие количественные показатели, приведенные в таблице.

	Компоненты профессионально-педагогического саморазвития (ППс)	Уровни ППС (в баллах)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	Мотивационный	35 и менее	36-54	55 и более
2	Когнитивный	23 и менее	24-36	37 и более
3	Нравственно-волевой	35 и менее	36-54	55 и более
4	Гностический	67 и менее	68-108	69 и более
5	Организационный	27 и менее	28-42	29 и более
6	Способность к самоуправлению	19 и менее	20-30	21 и более
7	Коммуникативный	19 и менее	20-30	21 и более

## Раздел 18. Экспертиза деятельности педагога

### 18.1 Анкета "Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса"

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности (поставьте "галочку" в соответствующей графе).

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5
Тематическое планирование				
Поурочное планирование				
Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
Овладение содержанием новых программ и учебников				
Умение ставить цели урока				
Умение отработать содержание материала к уроку в соответствии с поставленной задачей				
Использование эффективных форм на уроке				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Умение провести самоанализ урока				
Проведение практических работ,				

предусмотренных программой				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Развитие у обучающихся интереса к предмету				
Использование межпредметных связей				
Описание своего опыта работы				
Умение провести анализ урока коллеги				
Обеспечение разумной дисциплины на уроке				
Учет, оценка знаний, умений и навыков учащихся				
Выявление типичных причин неуспеваемости учащихся				
Внедрение ППО, описанного в литературе				
Внедрение ППО коллег своей школы (другой школы)				
Организация внеклассной работы по учебному предмету				
Эффективное использование оснащения кабинета				
Работа с неуспевающими учащимися				
Работа с одаренными детьми				

Оснащение кабинета новыми наглядными пособиями				
Диагностика уровня обученности учащихся				
Составление авторской программы по учебному предмету				
Организация научно-исследовательской деятельности с учащимися				

Спасибо!

### Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

### 18.2 Анкета "Выявление затруднений учителя при осуществлении воспитательного процесса"

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности (поставьте "галочку" в соответствующей графе)

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5
Планирование воспитательной работы				
Умение поставить цель и задачи в воспитательной работе				
Знание современных воспитательных технологий				
Введение инновационных форм воспитательной работы				
Использование современных воспитательных технологий				
Знание детской возрастной психологии				
Работа с "трудными" учащимися				

Работа с родителями учащихся				
Проведение родительских собраний				
Индивидуальная работа с учащимися				
Проведение классных часов				
Знание эффективных форм работы с детьми				
Знание и использование методики коллективного творческого дела (по И.П. Иванову)				
Организация детей для участия в общественной жизни школы				
Система воспитательной работы классного руководителя				
Диагностика уровня воспитанности учащихся				
Составление авторской воспитательной программы				

Спасибо!

### Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

### 18.3 Вопросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова)

**Инструкция.** Ответы на нижеследующие вопросы помогут Вам выявить свой индивидуальный стиль работы. Для этого в предлагаемом вопроснике отметьте варианты ответов, подходящие Вам (при совпадении двух-трех вариантов отмечайте все). Подсчитав количество выбранных ответов «да» в каждой колонке, Вы сможете определить свой стиль работы.

№	Вопросы	ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
1.	Вы составляете подробный план урока?	нет	да	нет	да
2.	Вы планируете урок лишь в общих чертах?	да	нет	да	нет
3.	Часто ли Вы отклоняетесь от плана урока?	да	да	да	нет
4.	Отклоняетесь ли Вы от плана урока, заметив пробел в знаниях учащихся или трудности в усвоении материала?	нет	да	да	да
5.	Вы отводите большую часть урока объяснению нового материала?	да	да	нет	нет

6.	Вы постоянно следите за тем, как усваивается материал в процессе усвоения?	нет	да	да	да
7.	Часто ли вы обращаетесь к учащимся с вопросами в процессе объяснения?	нет	да	да	да
8.	В процессе опроса много ли времени Вы отводите ответу каждого ученика?	нет	нет	да	да
9.	Вы всегда добиваетесь абсолютно правильных ответов?	нет	да	да	да
10.	Вы всегда добиваетесь, чтобы ученик исправил свой ответ?	нет	нет	да	да
11.	Вы часто используете дополнительный учебный материал при объяснении?	да	да	да	нет
12.	Вы часто меняете виды работы на уроке?	да	да	нет	нет
13.	Допускаете ли Вы, чтобы опрос учащихся спонтанно перешел в коллективное обсуждение или объяснение нового учебного материала?	да	нет	да	нет
14.	Вы сразу отвечаете на неожиданные вопросы учащихся?	да	нет	нет	нет
15.	Вы постоянно следите за активностью всех учащихся во время опроса?	нет	да	нет	нет
16.	Может ли неподготовленность или настроение учащихся во время урока вывести Вас из равновесия?	да	да	нет	нет
17.	Вы всегда сами исправляете ошибки учащихся?	да	да	нет	нет
18.	Вы всегда укладываетесь в рамки урока?	нет	нет	да	да
19.	Вы строго следите за тем, чтобы учащиеся отвечали и выполняли проверочные работы самостоятельно: без подсказок, не подглядывая в учебник?	нет	да	нет	да
20.	Вы всегда подробно оцениваете каждый ответ?	нет	да	да	да
21.	Резко ли различаются Ваши требования к сильным и слабым ученикам?	да	нет	нет	нет
22.	Часто ли Вы поощряете учащихся за хорошие ответы?	да	да	да	нет
23.	Часто ли Вы порицаете учащихся за плохие ответы?	нет	да	нет	да



24.	Часто ли Вы контролируете знания учащихся?	нет	да	нет	да
25.	Часто ли вы повторяете пройденный материал?	нет	да	да	да
26.	Вы можете перейти к изучению следующей темы, не будучи уверенным, что предыдущий материал усвоен всеми учащимися?	нет	да	нет	да
27.	Как Вы думаете, учащимся обычно интересно у Вас на уроках?	да	да	да	нет
28.	Как вы думаете, учащимся обычно приятно у Вас на уроках?	да	да	да	нет
29.	Вы постоянно поддерживаете высокий темп урока?	да	да	нет	нет
30.	Вы сильно переживаете невыполнение учащимися домашнего задания?	нет	да	нет	нет
31.	Вы всегда требуете четкого соблюдения дисциплины на уроке?	нет	да	нет	да
32.	Вас отвлекает «рабочий шум» на уроке?	нет	да	нет	да
33.	Вы часто анализируете свою деятельность на уроке?	нет	да	нет	да

**ПРИМЕЧАНИЕ:** наибольшее количество ответов «да» в одной из колонок свидетельствует с определенной долей вероятности о преобладании у учителя стиля, названного в колонке.

Интерпретация

**Эмоционально – импровизационный стиль (ЭИС).**

*Ваши сильные стороны:* глубокие и разносторонние знания, артистизм и умение увлечь учеников своим предметом. На ваших уроках царит непринуждённая, эмоционально комфортная атмосфера, дети любят вас и ваш предмет, активны и раскрепощены.

*Ваши слабые стороны:* будучи сами увлечены уроком и увлекая за собой класс, вы недостаточно внимания уделяете слабым ученикам и тем, кто по каким – либо причинам мало интересуется вашим предметом. В результате слабые полностью выпадают из учебного процесса, а у сильных недостаточно формируются навыки системной, методичной работы над материалом.

*Рекомендации:* старайтесь вводить в учебный процесс больше элементов контроля, больше времени уделяйте «скучным» видам работ – повторению, закреплению, отработке навыков. Повышайте требование к усвоению знаний учащимися, особое внимание уделяйте слабым.

При прохождении аттестации старайтесь продемонстрировать ваши преимущества: творческий подход к обучению, владение большим арсеналом разнообразных методов, особенно при объяснении нового материала, умелая организация коллективной работы в классе и, конечно, благоприятный

эмоционально – психологический климат на уроках. Всё это вы сможете с блеском продемонстрировать на открытых уроках.

Помните, что анализ своей деятельности – это не ваш конёк, поэтому при подготовке творческой работы обратите внимание на этот аспект, обратитесь за помощью к научному руководителю.

### **Эмоционально – методический стиль (ЭМС)**

*Ваши сильные стороны:* высокая методичность, требовательность, умение интересно преподать материал, вызвав у учеников интерес к содержанию предмета. Ваши ученики демонстрируют отличную подготовку – прочные знания, хорошие навыки и высокую познавательную активность.

*Ваши слабые стороны:* повышенная чувствительность, зависимость от ситуации на уроке, настроения и подготовленности учащихся. При отличной методической проработке урока его успех зачастую зависит от эмоционального отклика класса – в незнакомых или «тяжёлых на подъём» классах ваш стиль мало эффективен.

*Рекомендации:* Старайтесь предоставлять ученикам больше инициативы на уроке, сдерживайте свои эмоции, даже если ученики «бестолковые» или «спят с открытыми глазами».

Ваши преимущества в аттестации: блестящая организация работы класса, высокий уровень знания и развитая познавательная активность учеников. Вы во всём блеске проявите себя на открытых уроках, если только не будете чрезмерно требовательны к ученикам. Вы также можете написать отличную творческую работу о влиянии какого-нибудь метода обучения на развитие учащихся. Избегайте субъективизма в оценке результатов своей деятельности. Очень многое может вам дать обмен опытом с коллегами.

### **Рассуждающе - импровизационный стиль (РИС)**

*Ваши сильные стороны:* объективность, сдержанность, требовательность, умение ясно и чётко изложить материал. Вы внимательно следите за усвоением знаний и сильными, и слабыми, стараетесь не выделять в классе любимчиков. Много времени отводите индивидуальным ответам, стараетесь максимально объективно оценить уровень знаний каждого ученика. Дети любят вас за ровное и справедливое отношение.

*Ваши слабые стороны:* недостаточно широкое варьирование форм и методов обучения, возможны проблемы с дисциплиной из-за недостаточной эмоциональной вовлечённости учащихся на уроке, замедлённый темп урока.

*Рекомендации:* Разнообразьте свой методический арсенал, больше времени выделяйте на коллективные обсуждения. Чаще используйте эмоционально насыщенную информацию, проявляйте больше нетерпимости к нарушениям дисциплины.

При прохождении аттестации особенно внимательно отнеситесь к проведению открытых уроков: тщательно спланируйте урок по времени, постарайтесь задействовать в нём разнообразные методические приёмы, особенно требующие коллективной работы всего класса, выберите

интересную для учащихся тему. Написание творческой работы при аналитичном складе вашего мышления не будет для вас проблемой.

### **Рассуждающе – методический стиль (РМС)**

*Ваши сильные стороны:* высокий методический уровень, высокая требовательность, повышенное внимание к успеваемости, высокий уровень рефлексии. Коллеги ценят вас как отличного предметника и методиста.

*Ваши слабые стороны:* неспособность поддерживать у учеников к изучаемому предмету, использование стандартного набора форм и методов обучения, чрезмерное внимание к контролю знаний в ущерб творческим формам усвоения нового. Цена в учениках прежде всего их интеллектуальные способности, вы можете ориентироваться на умных любимчиков и отвергать неспособных. В результате при прочных знаниях учащиеся не проявляют интереса к вашему предмету, на уроках может складываться напряжённая эмоциональная атмосфера.

*Рекомендации:* старайтесь поддерживать положительный эмоциональный фон в классе, избегайте полярных оценок, поощряйте каждое усилие слабоуспевающих. Используйте разнообразные методические приёмы, в том числе творческие, игровые, коллективные.

При прохождении аттестации подчеркните своё главное достижение – прочно усвоенные знания и навыки по предмету у каждого ребёнка. Вы сможете написать отличную творческую работу по проблемам дифференциации в обучении и формам контроля. На открытых уроках старайтесь поддерживать положительный эмоциональный фон, включайте элементы творческой работы учащихся.

Итак, вы получили достаточно подробный профессиональный «автопортрет». Рекомендуем, в первую очередь, обратить внимание на результаты по тестам нервно – психической устойчивости и агрессивности. Если ваша нервно – психическая устойчивость мала, а агрессивность, напротив, слишком высокая, это свидетельствует о том, что ваш профессиональный стресс слишком высок. Вы с трудом справляетесь с повседневной нагрузкой, может быть, даже в ущерб своему здоровью. Взвесьте, как следует свои силы, прежде чем подавать заявление на аттестацию. Может быть, надо сначала немного отдохнуть, пересмотреть своё отношение к работе?

Чрезмерной подверженности профессиональному стрессу может способствовать и слишком высокий уровень эмпатии. А вот если по тесту мотивации достижения вы получили высокую оценку – прочь колебания! Аттестация – это как раз то, что вам нужно, чтобы проверить свои силы и добиться того, чего вы достойны.

Результаты последних двух методик помогут вам осознать свой индивидуальный стиль работы и наилучшим образом использовать его в подготовке к аттестации, так чтобы в наиболее выигрышном свете представить свои достоинства и сделать незаметными недостатки.

## 18.4 Методика выявления уровня педагогического мастерства

24 классических позиций по 1 баллу (всего – 24 балла)

12 современных позиций по 2 балла (всего – 24 балла)

**ИТОГО: 48 баллов**

*Позиции для контроля и самоконтроля*

### **I. Создание общих условий эффективности образовательного процесса.**

1. Обеспеченность общих условий эффективности уроков:

а) формулирование целей, задач, определение основных этапов урока – 1 балл;

б) учебные пособия, раздаточные материалы, технические средства обучения способствуют быстрому включению учащихся в работу – 1 балл;

в) на уроке нет ненужных заданий, отвлекающих моментов – 1 балл.

2. Адаптация содержания учебного материала к учащимся:

а) учитываются возрастные особенности учащихся – 1 балл;

б) при необходимых условиях учитываются индивидуальные особенности учащихся – 1 балл;

в) для учащихся различного уровня подготовки даются задания, соответствующие различным уровням сложности (в т.ч. групповые) – 2 балла.

### **II. Профессиональная компетентность.**

1. Владение учебным предметом и методами обучения:

а) учебная информация соответствует теме и целям урока – 1 балл;

б) используется разнообразные формы и методы работы – 1 балл;

в) применяются практико-ориентированные, деятельностные методы и приемы обучения – 2 баллы.

2. Организация учебной деятельности:

а) урок начинается со стимулирующего введения (привлечение внимания учащихся, создания проблемных ситуаций, мотивации учащихся) – 2 балла;

б) новый материал представляется как ответ на поставленные ранее вопросы – 1 балл;

в) итоги урока подводятся как соотнесение результатов поставленным целям – 2 балла.

### **III. Техника объяснения.**

1. Устные и письменные объяснения:

а) ключевые моменты объяснения обозначены в виде опорных конспектов, схем – 1 балл;

б) записи на доске аккуратны и разборчивы – 1 балл;

в) устная речь правильная и профессионально грамотная – 1 балл.

2. Разъяснение материала учащимся при непонимании:

а) выявляются непонятные слова, фразы, объясняются, заменяются общедоступными – 1 балл;

б) пояснения даются с помощью приема аналогии, наглядных примеров – 1 балл;

в) неявная учебная информация логически выводится из ранее известного – 2 балла.

#### **IV. Учебные взаимодействия.**

1. Контроль и коррекция деятельности учащихся:

а) оценка действий учащихся отделяется от личного отношения педагога – 1 балл;

б) учитель избегает прямых указаний и коррекции действий учеников – 1 балл;

в) ученики побуждаются к самоанализу, самокоррекции, а также к самооценке и взаимокоррекции – 2 балла.

2. Использование на уроке предложений, инициатив и вопросов учеников:

а) вопросы и предложения учащихся принимаются с благодарностью – 1 балл;

б) тактично отмечаются слабые места, ошибки учащихся – 1 балл;

в) идеи учеников разрабатываются и используются в ходе урока – 2 балла.

#### **V. Создание продуктивной атмосферы на уроке.**

1. Стимулирование интересов учащихся:

а) используются интересные, необычные аспекты темы, парадоксы, юмор – 1 балл;

б) предлагаются проблемные и творческие задания – 2 балла;

в) на уроке используется жизненный опыт учащихся – 2 балла.

2. Помощь учащимся в выработке положительной самооценки:

а) в речи педагога нет насмешек, сарказма – 1 балл;

б) конкретные учащиеся поощряются за конкретную работу – 1 балл;

в) педагог поддерживает, ободряет сталкивающихся с затруднениями учащихся – 1 балл.

#### **VI. Создание благоприятного микроклимата.**

1. Поддержание деловой включенности учащихся в урок:

а) используются приемы активизации внимания школьников – 1 балл;

б) применяются активные методы обучения (ролевые и деловые игры, диспуты и т.д.) – 2 балла;

в) используются специальные приемы активизации внимания активных и пассивных учащихся – 2 балла.

2. Воздействие при нарушении дисциплины:

а) педагог не замечает мелкие непреднамеренные нарушения – 1 балл;

б) немедленно, но взвешенно реагирует на серьезные нарушения – 1 балл;

в) использует специальные приемы для организации дисциплины, повышения личной ответственности за поддержание дисциплины на уроке – 2 балла.

Уровень профессионального мастерства можно вывести по формуле:

$K=X/Y$ , где  $X$  – число баллов, которое набрал педагог;  
 $Y$  – общее число позиций (36);  
 $K$  – уровень мастерства.

Если  $K=1,3$  – самый высокий уровень профессионального мастерства.

Если  $1 < K < 1,3$  – хороший уровень.

Если  $0,8 < K < 1$  – удовлетворительный уровень.

Если  $0,5 < K < 0,8$  – терпимый уровень.

Если  $K < 0,5$  – нужно задуматься о смене профессии.

### **18.5 Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)**

**Инструкция:** Просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте символом «+», если можете с нами согласиться, и символом «-», если даете отрицательный ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке урока даже по неоднократно пройденной теме?
2. Предпочитаете ли вы логику изложения эмоциональному рассказу?
3. Волнуетесь ли вы перед тем, как оказаться лицом к лицу с классом?
4. Предпочитаете ли вы во время объяснения учебного материала находиться за учительским столом (на кафедре)?
5. Часто ли вы используете методические приемы, которые успешно применялись вами ранее и давали положительные результаты?
6. Придерживаетесь ли вы заранее спланированной схемы урока?
7. Часто ли вы по ходу урока включаете в него только что пришедшие в голову примеры, иллюстрируете сказанное свежим случаем, свидетелем которого были сами?
8. Вовлекаете ли вы в обсуждение темы урока учащихся?
9. Стремитесь ли вы рассказать как можно больше по теме, невзирая на лица слушателей?
10. Часто ли вам удается удачно пошутить в ходе урока?
11. Предпочитаете ли вы вести объяснение учебного материала, не отрываясь от своих записей (конспектов)?
12. Выводит ли вас из равновесия непредвиденная реакция аудитории (шум, гул, оживление и т.п.) среди учащихся?
13. Нуждаетесь ли вы в достаточно длительном времени (5-8 мин.), чтобы установить нарушенный контакт и вновь привлечь к себе внимание учащихся?
14. Повышаете ли вы голос, делаете ли паузу, если почувствуете невнимание к себе со стороны учащихся во время урока?

15. Стремитесь ли вы, задав полемический вопрос, самостоятельно на него ответить?
16. Предпочитаете ли, чтобы вам по ходу объяснения учебного материала задавали вопросы учащиеся?
17. Во время урока забываете ли вы о том, кто вас слушает?
18. Есть ли у вас привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их эмоциональными реакциями?
19. Выбивает ли вас из колеи скептические ухмылки учащихся?
20. Замечаете ли вы во время урока изменения в настроении учащихся?
21. Поощряете ли вы учащихся вступать в диалог с вами во время объяснения темы урока?
22. Отвечаете ли вы сразу же на реплики учащихся?
23. Используете ли вы одни и те же жесты для подкрепления своих фраз независимо от ситуации?
24. Увлекаетесь ли вы монологом настолько, что вам не хватает отведенного по плану урока времени?
25. Чувствуете ли вы себя после уроков уставшими настолько, что не в состоянии повторить их в этот же день еще раз (во вторую смену)?

### Обработка результатов

Подсчитайте число совпадений плюсов и минусов в соответствии с приведенным ниже ключом и определите свою тенденцию. Если общая сумма совпадений составит 80% от всех пунктов по одной модели общения, можете считать выявленную склонность стойкой.

#### Ключ теста

Модели общения / № вопроса	Да «+»	Нет «-»
Дикторская «Монблан»	4, 6, 11, 15, 17, 23	1,7,8,9,12,13,14,16,18,19,20,21,22,24
Неконтактная «Китайская стена»	9, 11, 13, 14, 15	1,7,8,12,16,18,19,20,21
Дифференцированное внимание «Локатор»	10, 14, 18, 20, 21	2,4,6,13,15,17,23
Гипорефлексивная «Тетерев»	9, 11, 15, 17, 23, 24	8,12,16,19,20,21,22
Гиперрефлексивная «Гамлет»	3, 12, 14, 18, 19, 20, 22, 25	2,5,6,11,13,23
Негибкого реагирования «Робот»	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7,8,9,11,16,21,24
Авторитарная «Я – сам (сама)»	5, 10, 14, 15, 18, 24	2,8,16,21
Активного взаимодействия «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1,2,4,5,6,11,13,15,17,23

Если рассматривать стили общения в ракурсе двух вариантов: «дружеское раположение» или «заигрывание», то в диаде «педагог-учащийся» можно различить такие модели общения (О.Н. Бочарова).

- **Диктаторская модель «Монблан».** Выражается в отстраненности от учащихся, которые для учителя представляют безликую массу слушателей. Педагогические функции сведены к информационному сообщению. Следствие такой модели – возникновение психологического дискомфорта или полное отсутствие контакта.
- **Модель «Китайская стена».** Выражена в слабой связи между учителем и учащимися из-за отсутствия желания сотрудничать. Контакт устанавливается для подчеркивания учителем своего статуса, поэтому у учащихся отсутствует интерес к предмету и наблюдается равнодушное отношение к личности педагога.
- **Модель дифференцированного внимания «Локатор».** Выражается в избирательном отношении к учащимся. Учитель ориентируется на определенных учеников: талантливых, слабых и т.п. Данная модель возникает из-за неумелого сочетания индивидуального подхода с фронтальным способом обучения. Как следствие, доминанту составляет ситуативный контакт и нарушение взаимодействия в системе «учитель – ученик».
- **Монорефлексивная модель «Тетерев».** Педагог замкнут сам на себе. Речь его монотонна, отсутствует реакция на слушателя. Слышит только себя, не позволяет учащимся вступать в дискуссию. Следствием этой модели является образование логического вакуума. Учебно-воспитательное воздействие носит формальный характер, поскольку участники общения изолированы друг от друга.
- **Модель гиперрефлексивная.** Учителю важно, как воспринимается его информация учащимися. Межличностные отношения возводятся в абсолюты, поэтому педагог постоянно сомневается в правильности своего поведения, перманентное напряжение приводит к нервному срыву, что выражается в неадекватных реакциях на действия учащихся.
- **Модель негибкого реагирования «Робот».** Общение выстраивается по жесткому алгоритму, присутствует безупречная логика изложения материала, но при этом преподаватель не учитывает ситуацию и психическое состояние своих учащихся.
- **Авторитарная модель «Я сам».** Учебный процесс фокусируется на преподавателе. Основу коммуникативного поведения составляет подавление, следствием становится безынициативность учащихся.
- **Модель активного взаимодействия «Союз».** Это модель дружеского взаимодействия и мажорного настроения.



## 18.6 Тест «Самоопределение уровня готовности педагога к воспитательной работе»

**Инструкция:** Просим вас сосредоточиться и ответить “да”, “иногда”, “нет” на каждый предлагаемый вопрос. Вопросы составлены на основе научных данных, но не волнуйтесь, это не экзамен. Важно, чтобы вы, отвечая, не старались лукавить перед собой. Не чувствуйте себя разочарованными, если результаты тестирования не соответствуют вашим ожиданиям: вы получите возможность остановиться и оглядеться, оглянуться на себя. У вас возникли вопросы, сомнения? Постарайтесь самостоятельно или с помощью коллег разрешить их. Пусть критическое осмысление своей деятельности поможет вам в работе с учащимися.

### I. Моя профессия

1. Вы всегда мечтали о профессии учителя?
2. Вы случайно стали учителем?
3. При возможности вы поменяли бы свою профессию?
4. Вы считаете, что профессия учителя одна из главных?
5. Вы с радостью идете на работу в школу?
6. На процесс воспитания вы смотрите с “оптимистической гипотезой”?
7. Дети вас часто раздражают?
8. Вы устаете от общения с людьми?
9. Даже в свободное время вы думаете о своей работе?
10. Вы регулярно читаете “Учительскую газету”?
11. У вас неплохая библиотека педагогической литературы?
12. Вы отдаете предпочтение той художественной литературе, где показаны отношения между людьми, их переживания, судьбы?
13. В отпуске вы скучаете без своих учеников?
14. Вы самокритичны?
15. Вы увлечены своим предметом?

#### **Подсчитайте очки.**

Ответ “да” – 2 очка; “иногда” – 1 очко; “нет” – 0 очков.

При завышенной самооценке отнимите от общей суммы 2 очка; при заниженной – прибавьте 2 очка.

*Если вы набрали 22 и более* – нет повода для беспокойства и сомнений. Ваша профессия – единственная для вас. Выбор сделан правильно. Ваши личностные качества (ответственность, дисциплинированность, отзывчивость, добросовестность) – залог успеха. Да, и на вашем пути встречаются трудности, но в вас есть силы преодолевать их.

*Если вы набрали от 18 до 21 очков* – не отчаивайтесь. Вас посещают сомнения в выборе профессии. Иногда ситуация так сложна, что вы в отчаянии, но проходят трудные моменты в работе, и вам вновь кажется, что лучше ваших учеников нет на свете, вы опять с радостью идете в школу и в который раз убеждаетесь, что быть учителем не так уж плохо.

*Если вы набрали от 14 до 17 очков – есть, над чем подумать, поразмыслить. Ваш выбор стать учителем был случайным? А может быть, вас удерживает в школе тот факт, что вы не знаете, где было бы вам более интересно? А если вы не любите детей? Они раздражают вас – тогда подумайте, может быть, пока не поздно, надо поменять профессию? Если вы просто устали, раздражены – успокойтесь, обдумайте ситуацию, поищите в себе силы, чтобы новый день начать по-новому.*

*Если вы набрали 13 или менее очков – все равно не все потеряно. Вы на старте. Впереди сложная, интересная дорога, а “дорогу осилит идущий”. Постарайтесь найти привлекательные черты в вашей профессии.*

## **II. Мои знания**

1. В вашем дипломе по педагогике “хорошо” или “отлично”?
2. В институте вы считали педагогику не главным предметом?
3. Вы постоянно ощущаете дефицит в психолого-педагогических знаниях?
4. При решении педагогических проблем вы обращаетесь к психолого-педагогической литературе?
5. Вы участвовали в научно-практических конференциях?
6. Вы принимали участие в педагогических чтениях?
7. Вы покупаете психолого-педагогическую литературу?
8. Считаете ли вы, что вы все знаете?
9. Вы назовете хотя бы 5 современных ведущих ученых, занимающихся проблемами воспитания? (Назовите.)
10. Вы можете назвать статью, книгу по теории воспитания, которую прочитали недавно?
11. Вы можете назвать хотя бы нескольких ученых-классиков и их основные психолого-педагогические произведения?
12. У вас есть время для чтения другой литературы, кроме методической?
13. Вы считаете, что чтение психолого-педагогической литературы – пустая трата времени?

### **Подсчитайте очки.**

*Если вы набрали 22 и более очков – у вас выражен интерес к психолого-педагогической науке. Вы считаете, что для успешного решения сложных педагогических ситуаций нужна теоретическая база. Поэтому у вас неплохая библиотека Дома вы часто обращаетесь к периодическим изданиям, принимаете участие в научно-практических конференциях. Но все-таки вам кажется, что знания в области теории педагогики недостаточны, и вы стараетесь быть в курсе современных педагогических исследований, все чаще обращаетесь к классической педагогической литературе, посещаете лекции ученых.*

*Если вы набрали от 18 до 21 очков – наверное, вы порой сожалеете, что без должного интереса относились к педагогике, обучаясь в институте? Практика ставит перед вами такие проблемы, что без теоретических знаний обойтись трудно. Вас следует похвалить за то, что вы стремитесь восполнить*

упущенное. Правда, вы отдаете предпочтение методической литературе, но по возможности не пропускаете научные публикации в периодических журналах.

*Если вы набрали от 14 до 17 очков – приходится сожалеть, поскольку ваша теоретическая база остается на низком уровне. Более того, вы считаете, что знакомство с психолого-педагогической литературой мало что дает для практической деятельности учителя. Ссылаясь на занятость, вы довольно редко обращаетесь к такой литературе, а сложные публикации, касающиеся теоретических вопросов педагогики, стараетесь пропускать. Порой вам кажется, что знаний, полученных в институте, – достаточно, успех придет с опытом. Но появится ли опыт при таком рассуждении? Измените отношение к науке, иначе – попадете в тупиковую ситуацию.*

*Если вы набрали 13 очков и менее – не успокаивайте себя, что все еще впереди. Да, базовые знания, если они есть, – основание для работы. А если их недостаточно? Хорошо, если вы не самоуспокаиваетесь и трудовые будни обращают к поиску путей пополнения знаний, повышения своей компетенции. Тогда ситуация не столь тревожна. А если же у вас постоянно нет времени, чтобы сесть за книгу, сходить на лекцию, проблемы в учебно-воспитательном процессе будут расти, как снежный ком.*

### **III. Мои ориентации в методике воспитательной работы**

1. В центре внимания вашей воспитательной работы личность ученика.
2. Вы считаете, что к положительному результату можно прийти, освоив опыт других учителей.
3. Вы можете реализовать педагогическую идею в практике?  
Вы знаете, в чем заключаются новые технологии воспитания?
4. Вы хорошо ориентируетесь в современных методах воспитательной работы?
5. Вы считаете, что явка на все мероприятия, проводимые в классе, обязательна для всех учащихся?
6. Вы предпочитаете пользоваться готовыми методическими разработками?
7. Вы хорошо знаете своих учеников?
8. При затруднениях в воспитательной работе вы предпочитаете обратиться к методической литературе?
9. У вас часто возникают оригинальные идеи в воспитательной деятельности?
10. Вы проявляете интерес к воспитательной деятельности своих коллег?
11. Вы с радостью делитесь своими методическими находками в воспитании?
12. Вас раздражают успехи коллег в воспитании?
13. Вы испытываете затруднения в выборе форм и методов воспитательной работы?

### **Подсчитайте очки.**

*Если вы набрали 22 очка и более* – вы свободно ориентируетесь в выборе методов воспитательной работы. Для достижения положительного воспитательного результата, выбирая методы, вы учитываете условия, в которых протекает деятельность, особенности классного коллектива, индивидуальные особенности учащихся. Вы решаете главную проблему – развитие личности. Предпочитаете творчески подходить к организации воспитательной деятельности, критически относитесь к опыту коллег.

*Если вы набрали от 18 до 21 очка* – вы отдаете предпочтение готовым методическим рекомендациям и разработкам, но похвально, что стремитесь трансформировать их, учитывая особенности детского коллектива, свои возможности, условия жизнедеятельности детей. Вы стараетесь быть в курсе педагогических новаций, но не всегда стремитесь их реализовать в своей практике. Признайтесь, что при проявлении интереса к воспитательной деятельности своих коллег у вас порой возникают эгоистические настроения. В то же время вы считаете, что обратиться к коллегам – унижительно для вас. Присмотритесь к себе, у вас есть потенциальные возможности для более эффективной, творческой работы.

*Если вы набрали от 14 до 17 очков* – не увлекаетесь ли вы мероприятиями? Не остаются ли без внимания при таком подходе отдельные ученики? У вас нет желания или знаний, умений, чтобы подойти к организации воспитательной деятельности творчески. Вас удовлетворяют готовые методические разработки. Вы мало интересуетесь новыми технологиями воспитания. Вы считаете, что хорошо знаете своих учеников, достаточно уделяете им внимания, явка на мероприятия 100 %, но все чаще и чаще возникают конфликтные ситуации. По-прежнему много в классе учеников, занимающих пассивную позицию. Вам кажется, что администрация школы излишне придирчива к вам.

*Если вы набрали 13 очков и менее* – у вас недостаточно опыта, но есть стремление к самостоятельному конструированию воспитательной деятельности. Вы стараетесь изучить учеников, пытаетесь организовать их жизнедеятельность с учетом новых технологий в воспитании. Часто обращаетесь за советом в выборе форм и методов к своим коллегам. Тогда все трудности преодолимы. Иное дело, если вы довольствуетесь институтским багажом, забывая, что школьная жизнь динамична.

Не думаем, что вы равнодушны к своим проблемам и безразличны к опыту коллег. Не бойтесь просить методических советов, учитесь у других, заставляйте себя чаще обращаться к методической литературе. Критически взгляните на свое отношение к работе.

### **IV. Могу ли я организовать воспитательный процесс**

1. Вы можете назвать 3 воспитательных проблемы? (Назовите.)
2. В своей деятельности вы строго следуете логике воспитательного процесса?

3. Для вас привлекателен творческий союз учителей, классных руководителей?
4. Вы считаете, что у вас нет проблем, а проблемы есть у ваших учеников?
5. Вы человек организованный?
6. Вы помогаете ученикам принимать решения?
7. Вы отвечаете на вопросы учеников насколько возможно терпеливо и четко.
8. Вы никогда не говорите ученику, что он хуже других.
9. Вы никогда не наказываете ученика унижением?
10. Вы никогда не хвалите учеников беспредметно и неискренне?
11. Поощряете ли вы в учениках стремление к самостоятельности?
12. Вы доверяете своим ученикам?
13. Считаете ли вы, что учитель всегда прав?
14. Умеете ли вы с юмором выходить из неприятных ситуаций?
15. Вы нетерпеливы с теми, кто не сразу понимает, чего от него хотят?
16. Организуя воспитательную деятельность, вы ориентируетесь на интересы ученика?
17. Вы всегда анализируете свою воспитательную деятельность?

**Подсчитайте очки.**

*Если вы набрали 22 очка и более* – у вас большой опыт организации воспитательной деятельности, которым вы щедро делитесь с коллегами. Вы – источник идей, заражаете своей энергией других. Успехи коллег вас радуют так же, как свои. Если случается конфликт, то, размышляя, кто в нем виноват, обычно начинаете с себя. Вы умеете критически осмыслить и проанализировать свою деятельность. Вы пользуетесь авторитетом у своих учеников, коллег и родителей.

*Если вы набрали от 18 до 21 очка* – ошибка в том, что вы не всегда последовательны в организации воспитательной деятельности. Следовало бы четко продумывать цели и задачи, которые вы хотите реализовать. Признайтесь, что вы не всегда анализируете свою воспитательную деятельность. При выборе форм работы отдаете предпочтение традиционным, проверенным. Вы интересуетесь опытом других, но не всегда стремитесь реализовать интересные идеи в своей практике. Часто принимаете решения сами, а надо поощрять у учеников стремление к самостоятельному принятию решений. Больше доверяйте и советуйтесь с родителями учеников. Главное – вы видите, над чем надо работать, в этом залог успеха.

*Если вы набрали от 14 до 17 очков* – пора бить тревогу. Вы не справляетесь с организацией воспитательной работы. Затрудняетесь организовать себя и учеников. Идеи, которые возникают у вас и у ваших учеников, так и не находят воплощения. В классе часто возникают конфликтные ситуации по разному поводу, которых можно избежать, будь вы более внимательны к ученикам и терпимы. Обратиться за помощью, советом к коллегам, родителям вам не позволяет ваша гордость и, может быть, нежелание “выносить сор из избы”, но о ваших неудачах знают в коллективе.

Постарайтесь идти от интересов учащихся. Найдите “болевые” точки, планируйте каждый свой день. Многое зависит только от вас самих.

*Если вы набрали 13 очков и менее* – ваши затруднения естественны. Не отчаивайтесь. Главное – вы хотите работать творчески, вам нравится быть вместе с детьми. Вы критически относитесь к себе, к своей деятельности, вам интересен опыт других. Другое дело, если вы опустили руки из-за неудач, потеряли веру в свои силы, разочаровались в своих учениках. Соберитесь, взгляните на себя и свою воспитательную деятельность критически. При желании вы можете изменить ситуацию.

#### **Суммируйте очки по всем четырем группам.**

Если вы набрали 80 очков и более – ваш уровень готовности к воспитательной деятельности **высокий**.

Если вы набрали от 64 до 79 очков – уровень готовности **средний**.

Если вы набрали от 48 до 63 – уровень готовности **низкий**.

Если вы набрали меньше 47 очков – уровень готовности **базовый**.

Определите уровень своей готовности к воспитательной деятельности, еще раз проанализируйте вопросы теста, и вы легко можете ориентироваться в выборе путей повышения уровня своей готовности. Естественно, у каждого будут свои пути и свои способы перехода с одного уровня на другой (от низкого к более высокому). Попробуем выделить основные:

I. Развивайте в себе профессиональные качества (общительность, доброжелательность, тактичность, любовь к детям, ответственность, увлеченность, самокритичность и др.). Ответ на вопрос “как?” вы найдете в психолого-педагогической литературе.

Советуем обратиться к следующим книгам:

*Леви, В.* Искусство быть другим. – М., 1981.

*Везет же людям.* – М.: Физкультура и спорт, 1988.

*Куликова, Л. Н.* Воспитаю себя. – М.: Просвещение, 1991.

*Рыбакова, М. М.* Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М.: Просвещение, 1991.

*Кузьмина, Н. В.* Очерки психологии труда учителя. – М., 1967.

*Профессия – учитель.* – М.: Педагогика, 1987 и др.

II. Повышайте свой теоретический уровень. Для этого приведите в порядок свою домашнюю библиотеку. Регулярно просматривайте периодическую печать. Найдите время, чтобы обратиться к трудам замечательных педагогов: Ушинского, Каптерева, Блонского, Шацкого, Макаренко, Сухомлинского. Постарайтесь осмыслить их воспитательные идеи. Выступая на педсоветах, методических объединениях, используйте свои знания в области теории вопроса. Узнайте, какие проблемные курсы, семинары проводятся в ИПК, на каких кафедрах, у каких ученых вы можете получить квалифицированную консультацию.

## 18.7 Диагностика дидактико-методических умений учителя

Ф.И.О. учителя \_\_\_\_\_

**Цель диагностики:** изучить и обобщить уровни дидактико-методических умений педагога, выявить затруднения при планировании и организации образовательного процесса.

**Инструкция:** При ответе на вопросы необходимо поставить знак «+» (в колонках 1, 2, 3), если

1- получается лучше всего, и опытом можно поделиться с другими,  
2- получается хорошо (есть понимание, но необходимо совершенствование данного направления работы),

3- испытываете затруднения, и хотели бы познакомиться с опытом по данной проблеме.

№/	Дидактико-методические умения	1	2	3
1.	Умение определять и разъяснять цели учебных занятий			
2.	Выделение главного в материале учебного занятия			
3.	Рациональное использование традиционных методов			
4.	Рациональное использование инновационных методов			
5.	Знание и реализация активных форм и методов обучения			
6.	Организация самостоятельной работы учащихся			
7.	Формирование и развитие профессиональных знаний, умений и			
8.	Организация индивидуальной работы с учащимися			
9.	Обеспечение системы повторения, закрепления и обобщения			
10.	Развитие познавательных интересов учащихся			
11.	Планирование и проведение творческой работы с учащимися			
12.	Установление внутри- и межпредметных связей			
13.	Использование методов развития технического творческого			
14.	Использование ТСО			
15.	Методика работы с учебником и информационно-справочной			
16.	Знание и применение компьютерной техники			
17.	Организация коллективной или групповой работы учащихся			
18.	Проведение различных типов учебных занятий			
19.	Умение провести самоанализ педагогической деятельности			
20.	Знание различных современных педагогических технологий			
21.	Обобщение собственного опыта			
22.	Разработка и внедрение дидактических средств			

23.	Организация работы по изучению и внедрению действующих			
24.	Методика создания контролирующих заданий по изучаемым темам			
25.	Внедрение инновационного педагогического опыта			
26.	Создание учебно-методических комплектов по учебной дисциплине			
27.	Планирование и организация учебного исследования с учащимися			
28.	Дополните, если считаете необходимым, другие дидактико-			

### 18.8 Карта «Затруднения педагогов»

**Инструкция:** данная анкета предназначена для изучения Ваших затруднений с целью оказания Вам практической помощи в организации своего непрерывного образования. На ее основе будут внесены изменения в плане методической работы школы и методических объединений. Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения при ...» и ответить на них. Кроме того, мы просим Вас отметить вопросы, при ответах на которые Вы испытывали затруднения (поставьте знак + в графе 2, 3 или 4 при положительном ответе).

Вид деятельности	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
I	II	III	IV	V
Определение педагогических задач по формированию детского коллектива				
Планирование работы с классом и видение перспектив своей деятельности				
Определение уровня воспитанности учащихся				
Воспитание сознательной дисциплины учащихся				
Организация деятельности детских органов самоуправления				
Работа с детскими организациями, органами самоуправления				



Индивидуальная воспитательная работа с учащимися				
Организация взаимодействия родителей учащихся				
Индивидуальная работа с семьями учащихся				
Проведение родительских собраний				
Пропаганда педагогических знаний среди родителей				
Работа над едиными педагогическими требованиями к учащимся				
Привлечение родителей к организации воспитательного процесса				
Трудовое воспитание учащихся				
Эстетическое воспитание учащихся				
Правовое воспитание				
Экологическое воспитание				
Гигиеническое воспитание				
Физическое воспитание				
Профориентационная работа с учащимися				
Проведение классных собраний				
Проведение праздников, утренников, торжеств				
Проведение встреч с интересными людьми				
Проведение устных журналов				
Проведение викторин, КВН				
Проведение вечеров старшеклассников				
Формирование активной жизненной позиции старшеклассников				

Анализ содержания своей воспитательной деятельности, ее результатов				
Изучение возрастных особенностей учащихся				
Изучение физиологических особенностей учащихся				
Изучение личностных особенностей учащихся				
Изучение интересов, особенностей, интеллекта школьников				
Воспитание ответственного отношения к учению				
Предупреждение и преодоление неуспеваемости учеников				
Анализ собственной деятельности и ее результатов				
Выбор темы самообразования				
Планирование самообразовательной деятельности учащихся				
Организация самообразования				
Работа с «трудными»				
Другие затруднения (назовите)				

### 18.9 Анкета для учителей по выявлению проблем и успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков

№	Параметры	Испытываю затруднения	Частично владею	Хорошо владею	Могу обобщить опыт по данному вопросу
1.	Умение ставить цели и задачи урока				
2.	Умение оптимально выбирать формы и методы при организации урока				

3.	Владение технологией (элементами): указать какой				
4.	Умение оптимально отбирать учебный материал урока				
5.	Умение выбирать и рационально использовать активные формы работы с учащимися				
6.	Умение определять оптимальный объем самостоятельной работы учащихся на уроке				
7.	Владение современными методиками диагностики уровня обученности учащихся				
8.	Умение создать благоприятный психологический климат, организовать общение учащихся				
9.	Умение развивать познавательный интерес учащихся к предмету				
10	Владение методами мотивации и стимулирования учащихся				
11	Владение приемами активизации внимания учащихся				
12	Умение вовлечь всех учащихся класса в работу на уроке				
13	Умение организовать рефлексивный этап урока				
14	Умение осуществлять самоанализ урока				

Обозначьте, пожалуйста, проблемы (успешные стороны деятельности), встречающиеся при организации уроков, но не указанные в анкете.

## 18.10 Анкета «Какой Вы педагог»

**Инструкция:** дайте на ниже перечисленные вопросы ответ – «да» или нет.

1. Охотно ли Вы беретесь за подготовку новой темы занятий, не имеющей типовой разработки?
2. Легко ли Вам отказаться от тех приемов воздействия на детей, которые Вы успешно применяли раньше?
3. Быстро ли Вы перестали с сожалением вспоминать о прошедших школьных и студенческих годах обучения, став педагогом?
4. Решительно ли Вы отказываетесь от стандартного поведения в различных жизненных ситуациях?
5. Умеете ли Вы дать безошибочную характеристику детям, с которыми работаете?
6. Способны ли Вы отказаться от личных симпатий и антипатий, работая с детьми?
7. Считаете ли Вы, что универсального стиля работы не существует и на разных этапах работы, в разных ситуациях надо уметь применять разные стили?
8. Легче ли Вам избежать конфликта с детьми, чем с администрацией образовательного учреждения?
9. Хочется ли Вам решительно отказаться от стереотипов воспитания и обучения, рекомендованных в вузе и культивируемых в образовательном учреждении?
10. Часто ли оказывается верным Ваше первое интуитивное впечатление о качествах воспитанника?
11. Часто ли Вы объясняете неудачи в работе не объективными причинами, а своими собственными недоработками?
12. Вы ощущаете нехватку времени для эффективной работы?
13. Поощряете и наказываете ли Вы разных воспитанников по-разному за одинаковые поступки?

Суммируйте количество набранных Вами баллов, воспользовавшись следующей таблицей:

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Количество баллов за ответ													
Да	1	0	0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	2
Нет	0	1	1	2	0	0	0	2	0	0	2	1	0

**0-5 баллов.** Вы – очень слабый педагог. Вам трудно контактировать с детьми. Необходимо серьезно работать над собой и овладевать методикой воспитания и обучения.

**6-9 баллов.** У вас много пробелов в подготовке к работе с коллективом детей. Чаще консультируйтесь с коллегами, с опытными педагогами. Регулярно изучайте педагогическую и психологическую литературу. Организуйте и

проводите больше коллективных мероприятий. Каждое проведенное мероприятие анализируйте с детьми.

**10-14 баллов.** Вы – хороший, знающий педагог. Однако не делайте все сами. Делегируйте проведение некоторых дел родителям, больше привлекайте детей.

**14-18 баллов.** Вы – грамотный опытный педагог. Вы избегаете шаблона в работе. Выполняете свои обязанности творчески. Избегаете излишней категоричности в оценке людей. Советуем Вам быть тактичнее по отношению к товарищам, представителям администрации.

### 18.11 Диагностическая карта классного руководителя

**Инструкция:** уважаемый классный руководитель! В целях улучшения качества воспитательной работы и организации эффективного психолого-педагогического сопровождения классных руководителей, просим вас оценить предложенные утверждения.

№		Знаю хорошо	Есть некоторые затруднения	Нуждаюсь в помощи
1	2	3	4	5
1	Знание возрастных особенностей ребенка			
2	Вопросы психологии личности ученика			
3	Методы психологии для изучения личности ребенка			
4	Коррекция взаимоотношений учителя с учеником			
5	Составление психолого-педагогической характеристики классного руководителя			
6	Как создать сплоченный коллектив в классе			
7	Вопросы самоуправления в классе			
8	Работа с «трудными» учащимися			
9	Дисциплина учащихся			
10	Методы поощрения и наказания учащихся			
11	Составление плана воспитательной работы			
12	Выбор тематики классного часа – часа досуга (общения)			
13	Форма проведения классного часа			

14	Анкетирование, тестирование учащихся			
15	Организация КТД в классе			
16	Организация досуга в классе:			
	- теория			
	- практика			
17	Вопросы преемственности в воспитании между детским садом – начальной школой – средним звеном			
18	Основные направления и содержание работы с родителями			
19	Тематика родительских собраний			
20	Формы проведения родительских собраний			
21	Знание современной теории и практики аутотренинга			
22	Информация о новинках педагогической литературы			

### 18.12 Оценка деятельности классного руководителя

№	Критерии оценки	Уровни		
		Низкий	Средний	Высокий
1	2	3	4	5
1	Знание психолого-педагогических основ воспитания, особенностей возраста	Имеет общие представления о современных психолого-педагогических концепциях, возрастных особенностях современного школьника	Ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях, но редко применяет в работе, знает возрастные особенности учащихся	Владеет основами современной психолого-педагогической концепции воспитания, использует их как основу в работе
2	Знание содержания, форм и методов воспитания	Имеет общие представления о воспитательной работе, формах и методах воспитания. Ведет общий кругозор.	Знает нормативные документы, эпизодически работает с методическими журналами	Глубокие, разносторонние знания, свободно ориентируется в методической литературе по проблемам воспитания, в

				нормативных документах
3	Индивидуальный подход в воспитательной работе	Индивидуальный подход не обеспечивается	В основном обеспечивает индивидуальный подход	Систематически изучает особенности учащихся, ведет таблицу уровня воспитанности, осуществляет индивидуальную работу с каждым воспитанником
4	Педагогическое руководство и сотрудничество с учащимися, опора на ученическое самоуправление	Авторитарный стиль, несправедливость, срыв в отношениях с учащимися. Слабая помощь активу. Среди учащихся нет организаторов различных дел.	Соблюдается педагогический такт, осуществляется сотрудничество с учащимися. Большинство имеют разовые или постоянные поручения. Используется методика коллективно-творческой деятельности	Стиль старшего товарища во взаимоотношениях с учащимися, рациональная структура самоуправления. Коллективно-творческая деятельность как основа в организации жизнедеятельности
5	Умение планировать внеурочную воспитательную работу	План представляет собой набор мероприятий без учета интересов и особенностей воспитанников	Правильное (с учетом требований) планирование с опорой на интересы воспитанников	Четко и конкретно, с учетом уровня воспитанности, определяются цели и задачи воспитания. Планируется систематическая работа с учетом интересов обучающихся.
6	Формирование интереса к учебе, развитие	Слабое руководство познавательной	Проводится работа по организации	Имеет место система работы по развитию

	познавательных потребностей учащихся	деятельностью учащихся	познавательной деятельности, формированию навыков самообразования	познавательных интересов, формированию культуры умственного труда, навыков самообразования
7	Совместная работа классного руководителя с учителями, работающими в классе	Слабые контакты с учителями, работающими в классе	Выполняет основные требования по работе с учителями-предметниками, периодически привлекая их к организации познавательной деятельности воспитанников	Тесный контакт с учителями в изучении возможностей учащихся, уровня их развития, в организации познавательной деятельности воспитанников
8	Взаимодействие классного руководителя с родителями	Слабые представления о воспитательных возможностях семей, участие родителей в воспитательной работе пассивное, в роли гостей	Владеет информацией о родителях и возможностях семей, привлекает к проведению некоторых воспитательных мероприятий, эпизодически проводит совместные дела	Хорошо знает семьи, их воспитательные возможности, активно привлекает их к воспитательной работе, систематически проводит совместные мероприятия.
9	Взаимодействие с социальным окружением	Информацией о проведении досуга вне школы владеет слабо. Возможности внешкольного учреждения практически не используются	Эпизодически используются возможности ближайшего социального окружения	Хорошо ориентируется и знает воспитательные возможности ближайшего окружения, использует их в воспитательной работе, общается с руководителями



				объединений, посещаемых учащимися вне школы, работает увлеченно
1 0	Отношение к классному руководству	К работе классного руководителя равнодушен	Относится к классному руководству с интересом	Любит и знает воспитательную работу

### **18.13 Оценка основных показателей личности и эффективности труда преподавателя (преподаватель глазами учащихся)**

**Инструкция:** просим вас ответить на вопросы анкеты, в которой перечислены профессиональные и личностные качества ваших преподавателей. Оцените эти качества по пятибалльной шкале, где 5 баллов – качество проявляется практически всегда, 4 балла – качество проявляется часто, 3 балла – качество проявляется не всегда, 2 балла – качество проявляется редко, 1 балл – качество практически отсутствует.

<b>№</b>	<b>Качество</b>	<b>ФИО преподавателей</b>
1	Излагает материал ясно, доступно, четко	
2	Выделяет и разъясняет наиболее сложные положения	
3	Выделяет главное в ходе занятий	
4	Умеет вызвать и поддержать интерес к своему предмету	
5	Контакт с группой и учет ее реакций	
6	Вызывает инициативу, самостоятельность мышления, побуждает к дискуссии	
7	Соблюдает логику в изложении, выводы делает обоснованно	
8	Культура речи, четкость дикции, темп изложения	
9	Внешний вид, жесты, мимика	
10	Ориентирует на профессию	
11	Прослеживается межпредметная связь	
12	Четко формулирует задачи на самостоятельную работу	
13	Творческий подход к преподаванию, интерес к своему делу	
14	Умеет снимать напряжение аудитории	
15	Эмоциональность, заинтересованность в успехах обучающихся, терпение и такт по отношению к ним	

16	Доброжелательность, энергичность	
17	Требовательность, строгость	
18	Объективность в оценке знаний	
19	Располагает к себе высокой эрудицией, манерой поведения	
20	Насколько желателен контакт с преподавателем	
	Средний балл:	

### 18.14 Оценка профессиональной компетентности

<b>1. Педагогическая деятельность учителя</b>		
Ставит развивающие и воспитательные цели наряду с обучающими	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Ставит и реализует главным образом обучающие задачи
Владеет вариативной методикой, то есть выбором одного методического решения из возможных	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Использует однообразные методические решения в обучении
Стремится и умеет анализировать свой опыт	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Уходит от самоанализа под разными предлогами
<b>2. Педагогическое общение учителя</b>		
Специально планирует коммуникативные задачи	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Задачи общения в ходе урока не планирует, полагаясь на стихийно возникающие ситуации
Создает в классе обстановку доверия, психологической безопасности, дети открыты для общения и развития	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	В общении использует жесткие методы, исходит из непререкаемого авторитета учителя, дети напряжены
Исходит из ценности личности каждого ученика	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Ученики воспринимаются как объект, средство, помеха
<b>3. Личность учителя</b>		
Имеет устойчивую профессионально-педагогическую направленность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Считает, что ненадолго задержится в учительской профессии

Имеет позитивную Я-концепцию, спокоен и уверен	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Очень неуверен в себе, тревожен, мнителен
Работает творчески, применяет оригинальные приемы	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Работает главным образом по типовым методическим разработкам
<b>4. Обученность и обучаемость школьников</b>		
Ставит задачи формирования у школьников умения учиться, поощряет их активные учебные действия и самоконтроль, опирается на изучение учащихся	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Задачи развития умения учиться у учащихся не ставит, дает знания в готовом виде, организуя только репродуктивную деятельность учащихся
Развивает у школьников обучаемость, способность к самообучению	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Самостоятельность, инициативу учеников не поощряет
Стремится наметить для отдельных детей индивидуальные программы	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Индивидуальный и дифференцированный подход минимален
<b>5. Воспитанность и воспитуемость школьников</b>		
Стремится упрочить воспитанность как единство знаний, убеждений, поведения учеников	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Обращает внимание на слова учащихся либо на их изолированные поступки
Стимулирует способность школьников к самовоспитанию	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Воспитуемость рассматривает только как послушание взрослым
При планировании воспитательных мероприятий опирается на изучение интересов школьников	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	План воспитательных мероприятий мало или никак не связан с особенностями личности учеников

Учитель может получить максимум 150 баллов, минимум – 30 баллов. Между этими границами расположены категории профессиональной компетентности.

## 18.15 Оценка эффективности учебных занятий

Таблица для сбора данных о качестве и эффективности учебных занятий (МПУ)

Характеристика урока	Учитель, предмет, класс		
	Иванов, физика, 7 кл.	Петров, химия, 8 кл.	Сидоров, история, 9 кл.
1	2	3	4
Цель урока названа			
Организованы действия учащихся по принятию цели деятельности			
Соответствие содержания учебного материала ТДЦ			
МО обеспечили: А) мотивацию деятельности; Б) сотрудничество учителя и учащихся; В) контроль и самоконтроль			
Соответствие методов обучения (МО) СУМ ТДЦ			
ФОПД обеспечили: А) сотрудничество между учащимися; Б) включение каждого ученика в деятельность по достижению ТДЦ			
Формы организации познавательной деятельности отобраны в соответствии с МО, СУМ и ТДЦ			
Уровень достижения ТДЦ: А) образовательный аспект Б) воспитательный аспект В) развивающий аспект			

Условные обозначения:

ТДЦ – триединая дидактическая цель;

МО – методы обучения;

СУМ – содержание учебного материала;

ФОПД – формы организации познавательной деятельности.

Балльные оценки:

2 – реализовано полностью

1 – реализовано частично

0 – не реализовано.

Эффективность урока:

$$Эу=17/26*100=65\%$$

Пример расчета (где 17 – это сумма баллов, выставленная экспертом, 26 – максимально возможная сумма баллов).

Если Эу больше 85% и нет ни одной оценки «0», то урок можно признать отличным.

Если Эу от 65% до 84% - урок хороший.

Если Эу от 45% до 64% - урок проведен удовлетворительно.

### 18.16 Психологические показатели эффективности труда учителя

		Связь показателей с компонентами профессиональной компетентности учителя	Степень выраженности		
			Высокая	Средняя	Низкая
		1	2	3	4
Процессуальные показатели	учитель	1. педагогическая деятельность: как владеет учитель постановкой и изменением педагогических задач, знанием своего предмета, приемами изучения учащихся, способами самоанализа			
		2. педагогическое общение: как реализует учитель широкий спектр коммуникативных задач, создает благоприятный психологический климат			
		3. личность учителя: как реализует учитель свои способности, Я-концепцию, креативность			
	Ученик и	4. деятельность и активность учащихся: организуются ли учителем активная деятельность и общение учащихся			
	Учитель /ученик и	5. степень согласованности мотивов, ожиданий учителя и учащихся, их сотрудничество			
Результативные показатели	Ученик и	1. обученность и обучаемость школьников: получает ли учитель ощутимые результаты в обученности, обеспечивает ли он восприимчивость к дальнейшему усвоению знаний учащимися, их способность к самообучению			

		2. воспитанность и воспитуемость: способствует ли учитель появлению новых ценных убеждений и поведения учащихся; подготавливает ли учитель открытость к дальнейшим воспитательным воздействиям, готовность учащихся к самовоспитанию			
	Учитель	3. психологические новообразования учителя в ходе его труда: возникают ли новые качества и уровни педагогического целеполагания, педагогического мышления, педагогической рефлексии, педагогического такта и др. в преодолении затруднений учащихся и трудностей в собственном труде			
	Учитель /ученик и	4. актуализация личности и индивидуальности учащихся и учителя			
5. психологическая «цена» результата: расход сил и времени учащихся и учителя					
6. удовлетворенность результатом – учащихся, учителя					

### 18.17 Схема психологического анализа урока (Л.Т. Охитина)

#### I. Психологическая цель урока.

1. Место и значение данного урока в перспективном плане развития учащихся. Формулировка цели.
2. в какой мере учтены в целевой установке урока конечная задача перспективного плана, психологические задачи изучения раздела и темы, характер изучаемого на уроке материала и результаты, достигнутые в предшествующей работе.
3. в какой мере отдельные средства психолого-педагогического воздействия, методические приемы, используемые на уроке, и весь стиль урока в целом отвечают поставленной психологической цели.

## **II. Стил ь урока.**

1. В какой мере содержание и структура урока отвечают принципам развивающего обучения:

- А) соотношение нагрузки на память и мышление учащихся;
- Б) соотношение воспроизводящей и творческой деятельности учащихся;
- В) соотношение усвоения знаний в готовом виде (со слов учителя, учебника, пособия и т.д.) и самостоятельного поиска;
- Г) какие звенья проблемно-эвристического обучения выполняются учителем и какие – учащимися (кто ставит проблему, кто формулирует ее, кто решает);
- Д) состояние контроля, анализа и оценки деятельности школьников, осуществляемых учителем, и взаимной критической оценки, самоконтроля и самоанализа учащихся;
- Е) соотношение побуждения учащихся к деятельности (комментарии, вызывающие положительные чувства в связи с проделанной работой, установки, стимулирующие интерес, волевое усилие к преодолению трудностей и т.д.) и принуждения (напоминание об отметке, резкие замечания, нотации);
- Ж) педагогический такт учителя;
- И) психологический климат в классе (умение поддержать атмосферу радостного, искреннего общения в классе, деловой контакт или другие настроения).

2. Особенности самоорганизации учителя:

- А) подготовленность к уроку (степень овладения содержанием и структурными компонентами урока, степень осознания психологической цели и внутренней готовности к ее осуществлению);
- Б) рабочее самочувствие в начале урока и в процессе его осуществления (собранность, сонатроенность с темой и психологической целью урока, энергичность, настойчивость в осуществлении поставленной цели, оптимистичный подход ко всему происходящему на уроке, педагогическая находчивость и др.)

## **III. Организация познавательной деятельности учащихся.**

1. В какой мере обеспечивались условия для продуктивной работы мышления и воображения учащихся:

- А) как достигались осмысленность, целостность восприятия учениками изучаемого материала;
- Б) какие использовались установки и в какой форме (убеждение, внушение);
- В) как достигались сосредоточенность и устойчивость внимания учащихся;
- Г) какие использовались формы работы для актуализации в памяти учащихся ранее усвоенных знаний, необходимых для понимания нового материала (индивидуальный опрос, собеседование с классом и т.д.);

2. Организация деятельности мышления и воображения учащихся в процессе формирования новых знаний и умений:

А) на каком уровне формировались знания учащихся (конкретно-чувственных представлений, понятий, обобщающих образов, «открытий», выведения формул и т.д.);

Б) какие психологические закономерности учитывались при формировании представлений, понятий, уровней понимания, создания новых образов;

В) какими приемами стимулировалась активность, самостоятельность мышления учащихся (система вопросов, создание проблемных ситуаций, проблемно-эвристические задачи различного уровня, задачи с недостающими и излишними данными, поисковая, исследовательская работа на уроке и др.);

Г) каков уровень достигнутого понимания (описательное, сравнительное, объяснительное, обобщающее, оценочное, проблемное); как учитель руководил формированием убеждений и идеалов;

Д) какие виды творческих работ использовались на уроке и как учитель руководил творческим воображением учащихся (объяснение темы и целей работы, условий ее выполнения, обучение отбору и систематизации материала, а также обработке результатов и оформлению работы).

3. Закрепление результатов работы:

А) формирование навыков с помощью упражнений;

Б) предупреждение интерференции и обучение переносу ранее усвоенных навыков на новые условия работы.

#### **IV. Организованность учащихся.**

1. Анализ уровня умственного развития, отношения к учению и особенностей самоорганизации отдельных учащихся (в возможных пределах).

2. Какие группы учащихся по уровню обучаемости выделяет учитель и как сочетает фронтальную работу в классе с групповыми и индивидуальными формами учебных занятий.

#### **V. Учет возрастных особенностей учащихся.**

Как учитываются возрастные особенности учащихся во всех звеньях подготовки к уроку и его осуществления: в определении цели и стиля урока, в организации познавательной деятельности учащихся и при дифференцированном подходе к ним в процессе обучения.

### **18.18 Диагностика профессиональной подготовленности учителя к педагогической деятельности (В.И.Зверева)**

**Инструкция:** Используя 3-балльную шкалу оценки, определите уровень развития перечисленных ниже направлений профессиональной подготовки учителя.

Баллы	Уровень развития
1	Низкий
2	Средний
3	Высокий



<b>№ п/п</b>	<b>Диагностические блоки</b>	<b>Состав диагностических Блоков</b>	<b>Диагностические параметры</b>	<b>Баллы</b>
	<i>Направления профессиональной подготовки учителя</i>	<i>Содержание подготовки учителя</i>	<i>Показатели оценки подготовленности учителя</i>	
<b>1.</b>	<b>Научно-теоретическая подготовка</b>	1. Знание теоретических основ науки преподаваемого предмета	1. Ориентация в целях и задачах науки 2. Владение основными закономерностями науки 3. Оперирование научной терминологией 4. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов 5. Понимание логики науки.	
		2. Знание методов науки преподаваемого предмета	1. Ориентация в многообразии методов научного познания 2. Понимание сущности методов, используемых в науке 3. Представление о возможности использования методов науки в процессе преподавания предмета	
		3. Знание истории развития науки и современных ее достижений	1. Ориентация в истории научных открытий 2. Понимание необходимости ее использования в процессе преподавания предмета 3. Владение содержанием о современных достижениях науки и практики 4. Представление о роли и месте использования этих знаний в обучении	

**Оптимальный уровень - до 0,8 балла**  
**Допустимый уровень - до 0,6 балла**  
**Критический уровень - ниже 0,3 балла**

$$K_1 = \frac{\sum \text{баллов}}{12 \times 36}$$

2.	<b>Методическая подготовка</b>	1. Знание содержания образования обучающихся по учебному предмету	1. Представление роли учебного предмета в системе обучения, воспитания и развития школьников 2. Понимание целей и задач обучения обучающихся по учебному предмету 3. Ориентация в учебных планах и программах преподавания учебного предмета 4. Вычисление ведущих знаний, умений и навыков, которые необходимо сформировать у обучающихся в процессе преподавания учебного предмета
		2. Знание методов и приемов обучения школьников учебному предмету	1. Понимание адекватности методов и приемов обучения целям и содержанию обучения учебному предмету 2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения обучающихся учебному предмету 3. Понимание сущности различных методов обучения школьников и специфики их использования в процессе преподавания учебного предмета 4. Ориентация в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения
		3. Знание форм организации обучения школьников учебному предмету	1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения обучающихся учебному предмету 2. Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации обучения школьников учебному предмету 3. Ориентация в новых формах организации обучения обучающихся

			учебному предмету, их сущности и условиях успешного использования в преподавании
		4. Знание средств обучения школьников учебному предмету	1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения обучающихся учебному предмету 2. Понимание роли и функций средств обучения в активизации УПД обучающихся и развитии их интереса к учебному предмету, в решении других педагогических задач
<p><b>Оптимальный уровень - до 0,8 балла</b>  <b>Допустимый уровень - до 0,6 балла</b>  <b>Критический уровень - ниже 0,3 балла</b></p> $K_2 = \frac{\sum \text{баллов}}{13 \times 36}$			
3.	Психолого-педагогическая подготовка	1. Знание психологических особенностей обучающихся	1. Ориентация в психологических особенностях школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения 2. Понимание роли психодиагностики в развитии обучающихся 3. Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности школьников
		2. Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития школьников	1. Понимание закономерностей познания 2. Ориентация в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи 3. Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности школьников различных возрастных групп
		3. Знание теоретических основ педагогики	1. Понимание целей и задач педагогических взаимодействий со школьниками в процессе их обучения, воспитания и развития 2. Ориентация в методах педагогической диагностики уровня обученности и воспитанности обучающихся 3. Представление о психологии уроков

			и характеристика уроков разного типа 4. Ориентация в классификации методов обучения и характеристика каждого из них.
		4. Знание педагогических технологий	1. Понимание необходимости управления УПД учащихся и места учителя и этом процессе 2. Владение приемами планирования и организации личного труда и труда школьников 3. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности учителя в процессе обучения обучающихся 4. Владение приемами педагогической техники
<p><b>Оптимальный уровень - до 0,8 балла</b>  <b>Допустимый уровень - до 0,6 балла</b>  <b>Критический уровень - ниже 0,3 балла</b></p> $K_3 = \frac{\sum \text{баллов}}{12 \times 36}$ $K = \frac{K_1 + K_2 + K_3}{3}$			

### 18.19 Методика психолого-педагогического анализа деятельности учителя (США, МГИУУ)

#### I. Создание общих условий эффективного обучения:

##### 1. Обеспечение исходных педагогических условий достижения учебного эффекта на уроке:

- (1балл) предварительные указания по плану урока (цель, задачи, основные этапы) лаконичные и ясные;
- (1балл) учебные пособия и технические средства обучения способствуют быстрому включению обучающихся в работу;
- (1балл) нет ненужных задержек и отступлений во время урока;
- (2балла) эффективность работы класса стимулируется передачей учащимся функций учителя (оценки, контроля, коррекции, планирования и др.).

##### 2. Адаптация обучения к учащимся:

- (1балл) обучение соответствует возрастным особенностям обучающихся;
- (1балл) в материале урока выделены наиболее трудные места;
- (2балла) предоставляется возможность усвоения материала разных уровней сложности (для обучающихся разных уровней успеваемости);
- (2балла) обучение строится как взаимодействие учителя и обучающихся.

#### II. Предметная и методическая компетентность:

##### 3. Владение учебным предметом и методами обучения:

- (1балл) информация и демонстрации точны и современны;
- (1балл) комментарии и ответы на вопросы обучающихся точны и интересны;
- (1балл) без затруднений используется не менее двух форм или методов обучения;
- (2балла) помимо распространенных применяются и оригинальные методы и приемы обучения.

**4. Организация учебной работы в последовательности "жизненного цикла" (вступление, развитие, закрепление, интеграция):**

- (2балла) урок начинается со стимулирующего введения (привлечение внимания обучающихся и обеспечение необходимой мотивации);
- (1балл) наглядное представление нового материала как ответ на поставленные ранее (предшествующие занятию, введение) вопросы;
- (1балл) объединение, обобщение и закрепление учебных результатов;
- (1балл) урок заканчивается подведением итогов (соотнесение результатов с пройденным ранее, с другими предметами, с жизнью).

**III. Техника объяснения, письма и речи:**

**5. Использование устных и письменных объяснений:**

- (1балл) объяснение содержания ясно и дается с помощью подходящих слов и терминов;
- (1балл) ключевые моменты урока получают отражение на доске;
- (1балл) записи для обучающихся аккуратные и разборчивые;
- (1балл) произношение и построение устной речи правильны.

**6. Разъяснения при непонимании материала учащимися:**

- (1балл) выявление непонятных слов или фраз и замена их общедоступными описательными выражениями;
- (1балл) пояснения с помощью аналогий и примеров;
- (1балл) предоставление учащимся дополнительной информации;
- (2балла) логическое выведение неявной полезной информации из анализа уже имеющихся сведений.

**IV. Учебное взаимодействие:**

**7. Контроль и коррекция деятельности обучающихся:**

- (1балл) оценка действий обучающихся отделяется от личного отношения учителя к ним;
- (1балл) избежание прямых указаний и коррекции действий обучающихся;
- (2балла) ученики побуждаются оценивать и корректировать работу друг друга;
- (2балла) ориентация на коррекцию действий по запросам самих обучающихся.

**8. Использование предложений и запросов обучающихся по содержанию:**

- (1балл) пояснения, вопросы и примеры запрашиваются у доски обучающихся;
- (1балл) тактично отмечаются слабые места, несовершенства в примерах обучающихся;

- (1балл) вопросы и предложения школьников принимаются с благодарностью;
- (2балла) идеи учеников разрабатываются и используются на уроке.

#### **V. Создание и поддержание продуктивной атмосферы на уроке:**

##### 9. Стимулирование интереса обучающихся:

- (1балл) формулируется важность темы урока в контексте учебного курса и будущей жизни;
- (2балла) используются интересные и необычные аспекты темы;
- (1балл) интерес стимулируется с помощью вопросов и юмора;
- (2балла) идеи учеников разрабатываются и используются на уроке.

##### 10. Помощь учащимся в выработке положительной самооценки:

- (1балл) речь учителя свободна от сарказма и насмешек;
- (1балл) имена обучающихся используются в теплой, дружелюбной манере;
- (1балл) конкретные учащиеся поощряются за конкретную работу;
- (2балл) учитель поддерживает, ободряет учеников, сталкивающихся с трудностями на уроке.

#### **VI. Поддержание приемлемого поведения в классе:**

##### 11. Поддержание рабочей включенности обучающихся на уроке:

- (1балл) варьирование форм учебной активности;
- (1балл) использование приемов активизации обучающихся на уроке;
- (2балла) использование активных методов обучения (дискуссии, распределение ролей);
- (2балла) применение специальных способов организации учебной работы, рассчитанных на пассивных обучающихся.

##### 12. Воздействия при нарушениях дисциплины:

- (1балл) учитель не обращает внимания на мелкие непреднамеренные нарушения дисциплины на уроке;
- (1балл) ученики, нарушающие дисциплину, сталкиваются с немедленной реакцией учителя;
- (2балла) педагог восстанавливает дисциплину с помощью самих обучающихся;
- (2балла) педагог не борется с нарушениями дисциплины, а использует для организации нарушителей особые формы учебной работы.

*Уровни квалификации учителя, определяемые по среднему баллу:*

**I – менее 0,6 — не удовлетворяет не только современным требованиям, но и ряду классических;**

**II – 0,61 — 0,9 – удовлетворяет практически всем классическим требованиям и некоторым из современных;**

**III – 0,91 – 1,2 – удовлетворяет не только классическим требованиям, но и значительной части современных;**

**IV – более 1,21 — удовлетворяет как классическим, так и практически всем современным требованиям.**

Отсутствие поведения, соответствующего каким-либо показателям-рекомендациям, указывает на ближайшие и перспективные резервы совершенствования деятельности учителя.

### **18.20 Критерии самооценки эффективности работы классного руководителя.**

**Инструкция:** оцените свою работу по следующим критериям.

1. Включенность в разработку новшеств.
2. Владение современными технологиями воспитания.
3. Проведение открытых классных часов и классных собраний. (1-2 раза в год).
4. Доминирование демократического стиля в отношениях с детьми. Развитие ученического самоуправления в классном коллективе.
5. Любовь, доверие и терпение к детям.
6. Систематическое измерение уровня воспитанности.
7. Позитивная динамика воспитанности учащихся.
8. Внутренняя удовлетворенность от процесса воспитания и его результатов.
9. Высокий авторитет у коллег, учащихся и их родителей.

Критерии оценки эффективности воспитывающего мероприятия

1. Включенность каждого в деятельность (метод наблюдения, беседа).
2. Активность каждого.
3. Подготовленность и четкая организация мероприятия.
4. Познавательная ценность мероприятия.
5. Эмоциональная сопричастность.
6. Высокий эстетический уровень мероприятия.
7. Положительная самооценка мероприятия его участниками.
8. Влияние мероприятия на позитивные изменения в поведении детей (наблюдение, беседа, рефлексия).

### **18.21 Исследование стереотипов восприятия успешного ученика**

**Инструкция.** Определите, какими качествами должен, по вашему мнению, обладать школьник, чтобы достичь хороших и отличных результатов в учебе. Для этого выберите шесть-семь (не более) самых важных, значимых качеств.

1. Дисциплинированный.
2. Умный, сообразительный.
3. Умеет самостоятельно ставить перед собой цели в учебной работе.
4. Хорошая память.
5. Трудолюбивый, усидчивый.

6. Умеет использовать чужой труд (конспекты, решение задач и пр.).
7. Владеет самоконтролем.
8. Умеет планировать работу и выполнять свой план.
9. Любознательный, любит учиться.
10. Всегда нацелен на успех.
11. Инициативный, не ждет, когда учитель заставит работать.
12. Работает на оценку.
13. Хорошее внимание.
14. Ответственный.
15. Умеет работать с книгой.
16. Умеет списать или воспользоваться шпаргалкой.
17. Аккуратный.
18. Независимый в суждениях.
19. Уверенный в себе.
20. Всегда ищет оригинальное решение.
21. Жизнерадостный.
22. Способен отстаивать свои убеждения.
23. Твердая воля.
24. Не конфликтует с учителем, покладистый.
25. Еще какое?

### **Обработка и интерпретация результатов**

Анализируется состав выделенных качеств; с учетом преобладания соответствующих качеств можно выявить следующие инструментальные типы успешного ученика:

- субъективно-творческий (11, 18, 20, 22),
- общетрудовой (1, 5, 14, 17),
- владеющий учебными умениями (3, 7, 8, 15),
- обладающий хорошими познавательными способностями (2, 4, 13, 9),
- мотивационно-волевой (10, 19, 21, 23),
- приспособительный (6, 12, 16, 24),
- комбинированный, вбирающий в себя разнотипные качества.

Выявленный стереотип позволяет проникнуть в индивидуальное представление школьника о сущности учебной деятельности, о технологии успеха: его ценностное отношение к творческому стилю деятельности, понимание значимости базовых учебных Умений, склонности к формально-приспособительной тактике учебного поведения, предпочтительное отнесение успеха на счет либо врожденных качеств ума, либо волевой напористости.

### **18.22 Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов**

**Инструкция:** Используя 3-балльную шкалу оценки, определите уровень развития перечисленных ниже профессиональных и коммуникативных умений учителя.



Баллы	Уровень развития
1	Низкий
2	Средний
3	Высокий

**Обведите выбранный балл кружком**

Умело использует свои знания в практической деятельности	1 2 3
Обладает целостными системными педагогическими, психологическими, методическими знаниями в строго логическом обучении и воспитании обучающихся	1 2 3
Способен достичь запланированного результата в отношении большинства обучающихся	1 2 3
Умело разрабатывает и использует систему критериально - оценочных показателей развития познавательных интересов и интеллектуальных умений школьников	1 2 3
Обладает высоким уровнем педагогической культуры	1 2 3
Способен последовательно реализовать заранее спроектированный учебно-воспитательный процесс, гарантирующий достижение педагогических целей	1 2 3
Стремится преобразовывать опыт своей профессии, обогатить свою профессию личным творческим вкладом, новизной идей, овладеть новыми знаниями	1 2 3
Умеет изобретать оригинальные способы решения педагогических задач	1 2 3
Стремится участвовать в исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной работе.	1 2 3
Умеет качественно совершенствовать учебно-воспитательный процесс на основе оптимального использования новых идей науки, передового опыта, внешних условий, возможностей и способностей обучающихся	1 2 3
Обладает умением учиться у коллег	1 2 3
Постоянно стремится повышать свою квалификацию	1 2 3
Использует педагогическую рефлексию	1 2 3
Осмысливает свою дальнейшую деятельность и на этой основе осуществляет проектирование деятельности	1 2 3
Имеет собственное видение преподаваемого предмета (целей, структуры, задач, содержания)	1 2 3
Умеет ставить диагностически обоснованную цель с учетом уровня личностного развития обучающихся, их потребностей, жизненных интересов	1 2 3
Ориентируется на индивидуальные качества обучающихся	1 2 3
Находит эффективные средства педагогического взаимодействия, способствующих личностному развитию обучающихся	1 2 3

Конструирует содержание образования с учетом личностного опыта обучающихся и собственного опыта (оценки, переживания, выбора, принятия ответственности за свои решения)	1 2 3
. Поддерживает единые ценности, принятые в коллективе учителей	1 2 3

### **Обработка результатов:**

Уровень профессиональной компетентности	Количество баллов
Низкий	менее 20 баллов
Средний	20-50 баллов
Высокий	более 50 баллов

## **18.23 Диагностика стилей педагогического общения**

**Инструкция:** просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте знаком "+", если согласны с ним, и символом "-", если даете отрицательный ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

### **Тестовый материал**

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке урока даже по неоднократно пройденной теме?
2. Предпочитаете ли вы логику изложения эмоциональному рассказу?
3. Волнуетесь ли вы перед тем, как оказаться лицом к лицу с классом?
4. Предпочитаете ли вы во время объяснения учебного материала находиться за учительским столом (на кафедре) ?
5. Часто ли вы используете методические приемы, которые успешно применялись вами ранее и давали положительные результаты?
6. Придерживаетесь ли вы заранее спланированной схемы урока?
7. Часто ли вы по ходу урока включаете в него только что пришедшие в голову примеры, иллюстрируете сказанное свежим случаем, свидетелем которого были сами?
8. Вовлекаете ли вы в обсуждение темы урока учащихся?
9. Стремитесь ли вы рассказать как можно больше по теме, невзирая на лица слушателей?
10. Часто ли вам удается удачно пошутить в ходе урока?
11. Предпочитаете ли вы вести объяснение учебного материала, не отрываясь от своих записей (конспектов)?
12. Выводит ли вас из равновесия непредвиденная реакция аудитории (шум, гул, оживление и т. п.) среди учащихся?
13. Нуждаетесь ли вы в достаточно длительном времени (5-8 мин), чтобы установить нарушенный контакт и вновь привлечь к себе внимание учащихся?

- 14.Повышаете ли вы голос, делаете ли паузу, если почувствуете невнимание к себе со стороны учащихся во время урока?
- 15.Стремитесь ли вы, задав полемический вопрос, самостоятельно на него ответить?
- 16.Предпочитаете ли вы, чтобы учащиеся задавали вам вопросы по ходу объяснения учебного материала?
- 17.Забываете ли вы во время урока о том, кто вас слушает?
- 18.Есть ли у вас привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их эмоциональными реакциями?
- 19.Выбивают ли вас из колеи скептические ухмылки учащихся?
- 20.Замечаете ли вы во время урока изменения в настроении учащихся?
- 21.Поощряете ли вы учащихся вступать в диалог с вами во время объяснения темы урока?
- 22.Отвечаете ли вы сразу же на реплики учащихся?
- 23.Используете ли вы одни и те же жесты для подкрепления своих фраз независимо от ситуации?
- 24.Увлекаетесь ли вы монологом настолько, что вам не хватает отведенного по плану урока времени?
- 25.Чувствуете ли вы себя после уроков уставшими настолько, что не в состоянии повторить их в этот же день еще раз (во вторую смену)?

### Обработка и интерпретация результатов теста

Подсчитайте число совпадений плюсов и минусов в соответствии с приведенным ниже ключом и определите свою тенденцию. Если общая сумма совпадений составит 80% от всех пунктов по одной модели общения, можете считать выявленную склонность стойкой.

#### Ключ к тесту

Модели общения	№ вопросов	
	Да "+"	Нет "-"
Диктаторская "Монблан"	4, 6, 11, 15, 17, 23	1, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24
Неконтактная "Китайская стена"	9, 11, 13, 14, 15	1, 7, 8, 12, 16, 18, 19, 20, 21.
Дифференцированное внимание "Локатор"	10, 14, 18, 20, 21	2, 4, 6, 13, 15, 17, 23
Гипорефлексивная "Тетерев"	9, 11, 15, 17, 23, 24	8, 12, 16, 19, 20, 21, 22
Гиперрефлексивная "Гамлет"	3,12,14,18,19,20,22,25	2, 5, 6, 11, 13, 23
Негибкого реагирования "Робот"	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7, 8, 9, 11, 16, 21, 24
Авторитарная "Я сам(а)"	5, 10, 14, 15, 18, 24	2, 8, 16, 21
Активного взаимодействия «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1, 2, 4, 5, 6, 11, 13, 15, 17, 23.

#### Интерпретация результатов теста

**Модель дикторская ("Монблан").** Педагог как бы отстранен от обучаемых, он парит над ними, находясь в царстве знаний. Никакого личного взаимодействия. Педагогические функции сведены к информационному сообщению.

**Следствие:** отсутствие психологического контакта, безынициативность и пассивность обучаемых.

**Модель неконтактная ("Китайская стена")** очень близка по своему содержанию к первой. Разница в том, что между педагогом и обучаемым существует слабая обратная связь ввиду произвольно и непреднамеренно возведенного барьера общения. В роли такого барьера могут выступать отсутствие желания к сотрудничеству с какой-либо стороны, информационный, а не диалоговый характер занятий, произвольное подчеркивание педагогом своего статуса, снисходительное отношение к обучаемым.

*Следствие:* слабое взаимодействие с обучаемыми, а с их стороны - равнодушное отношение к педагогу.

**Модель дифференцированного внимания ("Локатор")** основана на избирательных отношениях с обучаемыми. Педагоги ориентированы не на весь состав аудитории, а лишь на часть, допустим на талантливых, слабых, лидеров или аутсайдеров. В общении педагог концентрирует на них свое внимание.

*Следствие:* нарушается целостность акта взаимодействия в системе "педагог-коллектив", она подменяется фрагментарностью ситуативных контактов.

**Модель гипорефлексивная ("Тетерев")** заключается в том, что педагог в общении как бы замкнут в себе: его речь большей частью монологична. Он слышит только самого себя и никак не реагирует на слушателей. Такой педагог проявляет эмоциональную глухоту к окружающим.

*Следствие:* практически отсутствует взаимодействие между обучаемым и обучающим, а вокруг последнего образуется поле психологического вакуума. Стороны процесса общения существуют изолированно друг от друга, учебно-воспитательное взаимодействие поставлено формально.

**Модель гиперрефлексивная ("Гамлет")** противоположна по психологической канве предыдущей. Педагог озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как он воспринимается окружающими. Межличностные отношения принимают для него доминирующее значение. Он остро реагирует на нюансы психологической атмосферы в среде обучаемых, принимая их на свой счет. Такой педагог подобен обнаженному нерву.

*Следствие:* обостренная социально-психологическая чувствительность педагога, приводящая его к неадекватным реакциям на реплики и действия аудитории. В такой модели бразды правления могут оказаться в руках обучаемых, а педагог займет ведомую позицию.

**Модель негибкого реагирования ("Робот").** Взаимоотношения педагога с обучаемыми строятся по жесткой программе, где четко выдерживаются цели и задачи занятия, дидактически оправданы методические приемы, имеют место безупречная логика изложения и аргументация фактов, но педагог не обладает чувством постоянно меняющейся ситуации общения. Им не учитываются педагогическая действительность, состав и психологическое состояние обучаемых, их возрастные и этнические особенности.

*Следствие:* низкий эффект социального взаимодействия.

**Модель авторитарная ("Я - сам").** Учебный процесс целиком фокусируется на педагоге. Он - главное и единственное действующее лицо. От него исходят вопросы и ответы, суждения и аргументы. Практически отсутствует творческое взаимодействие между ним и аудиторией. Личная инициатива со стороны обучаемых подавляется.

*Следствие:* воспитывается безынициативность, теряется творческий характер обучения, искажается мотивационная сфера познавательной активности.

**Модель активного взаимодействия ("Союз").** Педагог постоянно находится в диалоге с обучаемыми, держит их в мажорном настроении, поощряет инициативу, легко схватывает изменения в психологическом климате коллектива и гибко реагирует на них. Преобладает стиль дружеского взаимодействия с сохранением ролевой дистанции. Возникающие учебные, организационные, этические и др. проблемы творчески решаются совместными усилиями. Такая модель наиболее продуктивна.

### **18.24 Диагностика реализации потребностей в саморазвитии**

**Инструкция.** Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее не соответствует;
- 1 - не соответствует.

#### **Опросник**

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся(лась) бы к продвижению по службе.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Подсчитайте общую сумму баллов. Если у вас набралось 55 и более баллов, значит, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии; диапазон от 36 до 54 баллов свидетельствует о том, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития;

результат от 15 до 35 баллов дает основание полагать, что исследуемый находится в стадии остановившегося саморазвития.

### **18.25 Выявление уровня профессионализма учителя.**

#### **Вопросы для анализа уроков:**

##### ***1-й блок анализа – целевой.***

1. Соответствуют ли цели уроков возможностям, способностям, потребностям, личностному развитию обучающихся, ориентированы ли на их индивидуальные качества, личностное развитие?
2. Реалистичны ли, достижимы ли поставленные цели?
3. Значимы ли для обучающихся цели, поставленные учителем? Включены ли они в определение целей? Возможен ли для них выбор целей?

##### ***2-й блок – содержательный.***

1. Соответствуют ли знания учителя современному уровню развития науки?
2. Соответствует ли учебный материал уроков возможностям класса, отдельного учащегося?
3. Носят ли задания развивающий характер?
4. Учтены ли при подборе материала жизненные интересы детей, соответствует ли предметный материал "контексту" их личностно-смысловой сферы?
5. Владеет ли учитель необходимыми способами включения личностного опыта своего и обучающихся в содержание учебного материала?
6. Есть ли преемственность в изучении предметного материала, в развитии знаний обучающихся?

##### ***3-й блок – процессуальный.***

##### **Деятельность учителя:**

1. Предоставляет ли учитель учащимся возможность самим исследовать проблему, явление, выработать собственное знание, создает ли ситуацию исследовательского поиска?
2. Нацелен ли учитель на сотрудничество, дискуссию, коллективный поиск, обмен мнениями, субъектное общение, использует ли проблемные, эвристические, игровые методы?
3. Задает ли темп в работе, проектирует ли затруднения, побуждающие к волевым усилиям?

4. Создает ли ситуацию успеха для учеников?
5. Умеет ли слушать учеников, терпим ли к различным мнениям (инакомыслию)? Создает ли ситуацию свободного выражения собственной точки зрения обучающихся, даже если эта точка зрения не соответствует его собственной?
6. Умеет ли учитель вызвать вопросы у обучающихся?
7. Дифференцирует ли работу с учащимися различного уровня развития (подготовки)?
8. Импровизирует ли на уроке в зависимости от создавшейся конкретной ситуации?
9. Доступно ли для обучающихся данного возраста излагает материал?
10. Проблемно ли, интересно преподносит информацию учащимся, делает ли ее сферой жизненных интересов?
11. Понимает ли учитель каждого ребенка и принимает ли таким, какой он есть?
12. Сочувствует ли, сопереживает ученику (т.е. строит ли отношения с ним на основе эмпатии)?
13. Раскрывает ли ученикам свой внутренний мир?
14. Является ли учитель открытым, искренним в общении с учениками?
15. Помогает ли самовыражению обучающихся?
16. Создает ли психологический комфорт для обучающихся на уроке?

#### **Деятельность обучающихся:**

1. Есть ли у обучающихся возможность выбора вида деятельности на уроках, ее содержания? Значима ли для них эта деятельность?
2. Дают ли учащиеся собственное объяснение явлениям, фактам, процессам? Исследуют ли они их самостоятельно?
3. Реализуют ли они право на собственную оценку происходящего на уроках?
4. Имеют ли право на критику и несогласие?
5. Выражают ли собственное мнение? Возникает ли на уроках желание поделиться своим мнением, своим переживанием?
6. Ставят ли ученики проблемы сами, приносят ли их на уроки?
7. Находят ли учащиеся источник и причину ошибок в самих себе?
8. Могут ли формулировать собственные выводы? Приходят ли учащиеся к своим выводам на уроках?
9. Работают ли ученики с риском потерпеть неудачу?
10. Проявляют ли интерес к урокам, работают ли с самоотдачей?
11. Имеют ли притязание на высокий результат, высокое самомнение?
12. Имеют ли возможность сопоставлять и противопоставлять свои ценности с другими?
13. Проявляют ли учащиеся эмпатию (сопереживание)?
14. Имеется ли у учеников потребность искать смысл учебной деятельности, смысл школьного образования, смысл жизни вообще?

**Выводы по анализу делаются в зависимости от количества положительных ответов на данные вопросы (% преобладания)**

### **18.26 Анкета для учителей по самооценке своей деятельности (по материалам В. Шакурова)**

**Инструкция:** ответив на вопросы анкеты с помощью ответов «да», «затрудняюсь ответить», «нет», Вы сможете оценить свою деятельность.

1. Связываете ли вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?
2. Возможно, ваши трудности связаны с тем, что вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации учащихся в обучении?
3. Представляет ли для вас трудность формулировать вопросы проблемного характера, создавать проблемные ситуации в обучении?
4. Часто ли вам удается на лабораторных и практических занятиях организовать работу учащихся так, чтобы она проходила в форме небольшого исследования?
5. Часто ли вам удается на уроках использовать научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся?
6. Представляет ли для вас трудность осуществлять дискуссию на уроках?
7. Владете ли вы умениями рассматривать явления, события, факты в ходе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (показать всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.)?
8. Всегда ли и во всех классах удается вам составить задания различной степени трудности для учащихся?
9. Часто ли вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся?
10. Удастся ли вам определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями?
11. Представляет ли для вас трудность изложение теоретических и дидактических вопросов по вашему предмету?
12. Трудно ли вам анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?
13. Всегда ли вам удается выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей урока?
14. Можете ли вы определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?
15. Всегда ли удастся вам увидеть недостатки тех уроков, которые вы посещали (уроки ваших коллег)?



## **Библиография:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1996
1. Акимова М.Н., Илькухин А.А. Модели педагогического общения. Самопознание - путь профессионального становления учителя. - Самара, 1994. С.36-41
2. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.И. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М., 1995
3. Донцов А.И. Психология коллектива. - М., 1984
4. Новиков В.В. Социальная психология: феномен и наука. – Ярославль, 1998.
5. Педагогическая диагностика учебно-воспитательного процесса. Сборник диагностических материалов. Составитель Вагурина С.Д. РИЦ БелРИПКППС, белгород, 2007. – 80с.
6. Психология менеджента. Учебник/Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2000.
7. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М., 2003. Рабочая книга практического психолога. М., 2002
8. Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Метод. Руководство. М., 1990.
9. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490с