



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №34
ИМЕНИ 79-Й ГВАРДЕЙСКОЙ СТРЕЛКОВОЙ ДИВИЗИИ Г. ТОМСКА**

План работы наставника на 2022-2023 учебный год

Разработал: методист первой
квалификационной категории,
учитель математики высшей
квалификационной категории
А.С. Некрасов

Пояснительная записка

В настоящее время широко практикуется интеграция детей с РАС в общеобразовательные классы, ФГОС НОО ОБЗ диктуют необходимость создания специальных условий организации инклюзивного обучения для детей с особыми образовательными потребностями, в том числе и для учащихся РАС. На сегодняшний день сохраняется кадровый дефицит учителей в общеобразовательных организациях, особенно учителей, готовых работать с детьми с расстройствами аутистического спектра. Причин много. Это и нежелание работать в школе выпускников педагогических ВУЗов, и увольнение молодых учителей по причине прекращения финансовой поддержки по истечении определенного законом срока. Один из путей решения данной проблемы – привлечение в школы специалистов из непедagogических отраслей. Остается вопрос приобретения педагогических компетенций вышеуказанными специалистами. Если говорить о проблемах финансирования и поднятия престижа профессии учителя, то данные вопросы скорее всего находятся в компетенции вышестоящих органов, а проблемы адаптации молодого (с точки зрения педагогической работы) учителя в коллективе, формирование эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в школе.

Программа наставника на 2022-2023 учебный год разработана на основе анализа работы пары педагог-наставник Некрасов А.С. и молодой специалист Загородская Е.В. в 2020-2022 учебных годах методом Д. Киркпатрика и выявленных точек роста молодого специалиста на начало 2022-2023 учебного года.

На начальном этапе с целью выявления точек роста были использованы анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т.В. Володина) и анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова). Для качественного сравнительного анализа работы с наставляемым, согласно методике Д. Киркпатрика, данные анкеты были использованы и по истечении первого года реализации программы.

В 2022-2023 уч.г. акцент в плане работы наставника сделан на личностный рост наставляемого, продвижение его к вершинам мастерства и достижение успехов. В диагностической работе используются: диагностика самоактуализации личности А. В. Лазукина (в адаптации Н. Ф. Калина), методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления», диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан), методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха)

На основании того, что Е.В. Загородская является учителем «ресурсной зоны» и в ее функциональные обязанности входит организация работы педагогов «ресурсной зоны», важным является формирование у Евгении Владимировны управленческих навыков. В связи с этим для

диагностики профессиональных затруднений целесообразно было использование методики В. Синявского и Б. А. Федоришина «оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности», а также методики А. В. Жуплева «Оценки своего стиля руководства»

Используемые материалы по диагностике в Приложении!!!!

Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист»

Используемые технологии, формы, методы и приемы работы: школа молодого учителя, методический марафон, деловая игра, дебаты, квиз, кейс-метод, технология открытого пространства, квик-настройка, мастер-класс, «мозговой штурм», самообразование и др.

Срок осуществления плана: с 29.08.2022 по 25.06.2023.

Общие сведения о молодом специалисте и педагоге-наставнике

	Молодой специалист	Педагог-наставник
Фамилия, имя, отчество	Загородская Евгения Владимировна	Некрасов Антон Сергеевич
Образование	Высшее	Высшее
Наименование образовательной организации высшего образования	ТГУ ФилФак, 2018 ТГПУ ФПСО, 2021	ТГПУ ФМФ, 2014 ТГПУ ФЭУ, 2019
Специальность по диплому	Филолог Специальное дефектологическое образование	Учитель математики Управление в сфере образования
КПК/КПП за предыдущие 3 года	Проф. переподготовка «Прикладной анализ поведения (АВА-терапия): коррекция поведенческих нарушений, обучение, абилитация и развитие детей и подростков с ОВЗ». АНО ИПАП, 2022	Управленческие: 1. Экспертно-проектное управление стратегическим развитием образовательных организаций в условиях реализации образовательной политики Российской Федерации, ООО «Центр онлайн-обучения Нетология-групп»-2019 2. Школа-центр социума. Как создать продуктивную среду взаимодействия школы и общества, ООО «Центр онлайн-обучения Нетология-групп»-2020 3. Цифровая образовательная среда образовательной организации: условия, ресурсы, инструменты, ТОИПКРО-2022 4. ФГОС 3.0: переход общеобразовательной организации на обновленные стандарты общего образования, ООО «Фоксфорд»-2022

		<p>5. Правовая грамотность сотрудников образовательной организации, ООО «Фоксфорд»-2022</p> <p>Общепедагогические:</p> <p>1. Каждый важен: интерактивные методы профилактики травли в школе, Частное учреждение культуры «Еврейский музей и Центр толерантности» - 2022</p> <p>2. Анализ причин затруднений обучающихся при сдаче экзамена по математике в формате ОГЭ, ТОИПКРО-2022</p> <p>3. Школа современного учителя. Развитие математической грамотности, ФГАОУ «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации»-2022</p> <p>4. Использование верифицированного цифрового контента для подготовки к олимпиадам по математике в 5-11 классах, ООО «Фоксфорд»-2022</p> <p>5. Наставничество как эффективный способ развития педагога в образовательной организации, ТОИПКРО-2021</p> <p>6. Современные методические инструменты учителя-предметника: дебаты как способ формирующего оценивания, ТОИПКРО-2021</p> <p>7. Тьюторское сопровождение обучающихся с РАС, МГППУ-2020</p> <p>8. Цифровые образовательные платформы в организации форматов удаленного обучения, МГПУ-2020</p> <p>9. Применение инструментов Google в деятельности преподавателя, ОГБПОУ ТТИТ ЦОПП - 2020</p> <p>10. Современный урок в условиях ФГОС, Некоммерческая организация Благотворительный фонд наследия Менделеева – 2019</p> <p>11. Профориентация в современной школе, ООО «Центр онлайн-обучения Нетология-групп»-2019</p>
Педагогический стаж	2 года	10 лет
Предыдущее место работы	МАДОУ №39, воспитатель	МБОУ «Рассветовская СОШ» Томского района, директор
Занимаемая должность на момент заполнения анкеты	Учитель-дефектолог «ресурсной зоны»	Методист Учитель математики (по совмещению)
Квалификационная категория (при наличии)	Нет	Первая (методист) Высшая (учитель)
Классы, в которых преподает учитель	1-4 класс «ресурсной зоны»	9 классы

Наличие классного руководства (при наличии указать класс)	нет	нет
Личный сайт	На стадии разработки	http://fotfanat.wixsite.com/antonsnekrasov

Целевой компонент

Цель: создание условий (организационных, методических и др.) для дальнейшей адаптации молодого специалиста в МАОУ СОШ №34 и повышения уровня его профессиональной компетентности.

Задачи:

- продолжить оказание помощи в личностной и социально-педагогической адаптации молодому специалисту в педагогическом коллективе;
- выявить вновь появившиеся затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь в совершенствовании педагогических компетенций;
- продолжить профилактику возникновения шаблонных ошибок в работе учителя
- создать условия для дальнейшего развития профессиональной компетентности молодого специалиста, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в условиях реализации обновленных ФГОС;
- продолжить развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- продолжить стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- организовать работу по распространению опыта молодого специалиста;
- привить культуру участия в конкурсах профессионального мастерства;
- способствовать минимизации проявлений профессионального выгорания.

Содержательный компонент. План мероприятий на 2022-2023 уч. год

№ п/п	Мероприятие	Проект, задание	Дата проведения	Планируемый результат	Фактический результат
1. Диагностика и определение точек роста					
1.1	Самодиагностика (самостоятельная работа наставляемого)	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития, уровня тревожности с помощью методики самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)	10.09.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Определен уровень тревожности	Результат достигнут в полной мере
1.2	Диагностика (индивидуальная работа)	Провести диагностическую/развивающую беседу наставника с наставляемым для уточнения зон развития. Диагностирование молодого специалиста по методикам, описанным в Пояснительной записке. Диагностирование учителя психологом школы, выявление факторов тревожности с помощью опросника ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина)	15.09.2022	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником и при необходимости с психологом.	Результат достигнут в полной мере
1.3	«Мозговой штурм»	Разработать меры по реализации точек роста	20.09.2022	Разработаны меры по реализации точек роста	Результат достигнут в полной мере

1.4	Персональный контроль учителя в плане ВШК: посещение уроков	Совместный анализ посещенных уроков	На постоянной основе	Проведены анализ и индивидуальные консультации с целью развития профессиональной компетентности молодого специалиста	В процессе работы
1.5	Итоговая диагностика	Повторное диагностирование молодого специалиста по методикам, описанным в Пояснительной записке с целью сравнительного анализа начальных данных и конечного результата (метод Д. Киркпатрика)	10.06.2023	Проанализированы результаты диагностических процедур. Намечены пути профессионального роста педагога на следующий год.	
Раздел 2. Изучение нормативно-правовой базы					
2.1	Мероприятие в рамках индивидуальных и групповых консультаций	Познакомиться с изменениями в нормативно-правовых документах (ТК РФ, СК РФ, ФЗ-273, ФГОС, локальные акты ОО и др.)	На постоянной основе	Систематическое ознакомление с изменениями	В процессе работы
3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Квик-настройка	Психологический настрой педагога на эффективную работу	Сентябрь 2022 – май 2023	Проведен тренинг, на котором молодым педагогам представлена вся информация о положительных установках, где подробно приведены рекомендации и инструкции по работе с аффирмациями	В процессе работы
3.2	Самообразование	Выбор темы самообразования и работа над ней	Сентябрь 2022 – май 2023	Тема определена. Отчет в форме выступления на педагогическом совете/НПК	В процессе работы

3.3	Мероприятия для молодых педагогов, организованных МАУ ИМЦ, ОГБУ ТОИПКРО и т.п.	Участие в мероприятиях развлекательно-образовательного характера для молодых учителей разного уровня с целью профилактики профессионального выгорания	Сентябрь 2022 – май 2023	Участие в мероприятиях	В процессе работы
3.4	Мероприятия для молодых педагогов, организованные наставником	Организация и проведение мероприятий, направленные на сплочение команды молодых специалистов «ресурсной зоны» и профилактику профессионального выгорания	Каникулярное время	Осенние каникулы: проведение квиза	Результат достигнут в полной мере
				Зимние каникулы: активный семейный отдых (выход с семьями на каток, горки, лыжи и т.п.)	Результат достигнут в полной мере
				Весенние каникулы: проведение квиза	
				Летние каникулы: велопутешествия и велопробежки по Томскому району	
3.5	ШМУ. Занятие №1 Организация сетевых мероприятий	Ознакомление с направлениями работы по вопросам сопровождения молодых педагогов города Томска. Составление плана мероприятий и определение их содержимого	17.09.2022	Изучены направления работы по вопросам сопровождения молодых педагогов города Томска. Составлен план мероприятий и определено их содержимое	Результат достигнут в полной мере
3.6	Муниципальные мероприятия в рамках сетевого взаимодействия с МАУ ИМЦ в рамках поддержки	Организация и проведение мероприятия: разработка положения, составление заданий	Ежемесячно с сентября по июнь	Проведение мероприятий согласно плану ИМЦ	В процессе работы

	молодых педагогов города Томска: интеллектуальная викторина КВИЗ#34	(мозговой штурм), творческое оформление, проведение мероприятий, экспертиза ответов.			
3.7	ШМУ. Занятие №2 Мастер-класс как средство профессионального роста	Ознакомление с требованиями, предъявляемыми к конкурсному мастер-классу. Разработка сценария мастер-класса наставляемого и его пробное проведение с последующим анализом	15.10.2022	Изучены требования, предъявляемые к конкурсному мастер-классу. Разработан сценарий мастер-класса. МК и самоанализ проведены	Результат достигнут в полной мере
3.8	Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Мастерская учителя» в рамках сетевого взаимодействия с МАУ ИМЦ в рамках поддержки молодых педагогов города Томска	Совместная организация и проведение мероприятия. Совместная экспертиза конкурсных работ. Проведение показательного мастер-класса наставника и наставляемого.	24.10.22-06.11.2022	Мероприятие проведено. Показательный мастер-класс соответствует критериям.	Результат достигнут в полной мере
3.9	ШМУ. Занятие №3 Портфолио учителя	Ознакомление с требованиями, предъявляемыми к конкурсному портфолио учителя. Разработка личного портфолио	19.11.2022	Изучены требования, предъявляемые к конкурсному портфолио. Начат процесс оформления портфолио	Результат достигнут в полной мере
3.10	Распространение опыта	Совместное написание статей для публикаций и подготовка докладов для выступления молодого специалиста на НПК и т.п.	На постоянной основе	Наличие публикаций. Распространение опыта на НПК.	Публикации имеются, Выступления на НПК. В процессе работы.
3.11	ШМУ. Занятие №4 Персональный сайт учителя	Ознакомление с требованиями, предъявляемыми к персональному сайту учителя. Разработка персонального сайта	17.12.2022	Изучены требования, предъявляемые к персональному сайту учителя. Начат процесс разработки сайта	Результат достигнут в полной мере

3.12	ШМУ. Занятие №5 Конкурсы профессионального мастерства	Ознакомление с Положением к конкурсу профессионального мастерства «Педагог-наставник». Подготовка документов и конкурсных материалов для заочного этапа конкурса	14.01.2023	Изучены требования, предъявляемые к конкурсным материалам. Подготовлены конкурсные материалы, соответствующие критериям оценивания	Результат достигнут в полной мере
3.13	Конкурс профессионального мастерства «Педагог-наставник 2023»	Оформление заявки на участие в конкурсе	09.02.2023	Принято участие в конкурсе	В процессе
3.14	ШМУ. Занятие №6 Аттестация педагогических работников	Ознакомление с требованиями аттестации педагогических работников на квалификационную категорию. Подготовка документации для аттестации на первую квалификационную категорию.	18.02.2023	Изучены требования и подготовлены документы для аттестации на первую квалификационную категорию с целью аттестации в апреле-мае 2023 года	
3.15	ШМУ. Занятие №7 Дебаты 2.0	Проведение наставником дебатов 2.0 игры для молодых педагогов МАОУ СОШ №34 с возможным привлечением	25.03.2023	Участие наставляемого (Загородской Е.В.) в дебатах	
3.16	ШМУ. Занятие №8 Деловая игра «Педагогические приемы создания ситуации успеха»	Проведение наставником деловой игры для молодых педагогов МАОУ СОШ №34 с возможным привлечением молодых учителей города Томска	22.04.2023	Участие наставляемого (Загородской Е.В.) в деловой игре	
3.17	Повышение квалификации в направлении управленческой деятельности	Прохождение КПК	Апрель-август 2023	КПК пройдены	
3.18	ШМУ. Занятие №9 Кейсы	Решение кейсов с различными педагогическими ситуациями с целью профилактики	13.05.2023	Успешное решение кейсов наставляемым (Загородской Е.В.)	

		возникновения шаблонных ошибок в работе учителя			
3.19	Квик-настройка	Анализ использования квик-настройки	20.05.2023	Проведен тренинг с использованием технологии открытого пространства, на котором каждый участник сможет поделиться своим опытом участия, рассказать об эффективности этой формы работы для себя, а также определить дальнейшую стратегию работы.	
3.20	Индивидуальные консультации, в том числе дистанционные	Работа в режиме «вопрос-ответ» Профилактика возникновения шаблонных ошибок в работе учителя	По мере необходимости	Наставляемым получены ответы Снижение уровня шаблонных ошибок в работе учителя	В процессе работы

Планируемые результаты работы пары «наставник-наставляемый»

1. Молодой специалист продолжит работу в МАОУ СОШ №34 в 2023-2024уч.году
2. Присвоение молодому специалисту 1 квалификационной категории
3. Наличие проекта ИПР педагога на 2023-2024 уч.г. (планируемые публикации, выступления на НПК и конкурсах профессионального мастерства)
4. Приобретение наставляемым навыков решения педагогических и управленческих кейсов
5. Отсутствие жалоб на работу молодого специалиста
6. Развитие деловых качеств и повышение профессионального уровня наставника в процессе взаимообучения.

_____ А. С. Некрасов

_____ Загородская Е.В.

Приложение

Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина)

Инструкция. Уважаемый коллега! Центр сопровождения молодых педагогов факультета дополнительного образования ФГБОУ ВПО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова» проводит исследование с целью организации информационного, научного, методического и психологического сопровождения учителя и воспитателя на начальном этапе профессиональной карьеры, содействия его профессиональному росту и развитию. Просим вас принять участие в исследовании, ответив на вопросы нашей анкеты. Анкетирование проводится анонимно, полученные результаты используются только в обобщённом виде.

1.	Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведённых ниже вариантов отметьте три, которые могут вызывать у вас наибольшие сложности:
А)	подготовка урока
Б)	проведение урока
В)	подготовка внеурочного мероприятия
Г)	проведение внеурочного мероприятия
Д)	отношения и общение с учащимися
Е)	отношения и общение с коллегами
Ж)	отношения и общение с администрацией
З)	отношения и общение с родителями
И)	собственные состояния, самочувствие, переживания
К)	другое (напишите, что)
2.	При подготовке урока или внеурочного мероприятия значительными трудностями для вас являются (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	недостаток теоретических знаний
Б)	дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков и внеурочных мероприятий
В)	сложности в поиске и подготовке презентационных материалов
Г)	распределение времени на различные виды работы
Д)	ограниченный репертуар методических приёмов, техник, способов работы
Е)	нехватка времени на подготовку
Ж)	опасение допустить теоретическую или методическую ошибку
З)	отсутствие возможности обратиться за советом и помощью к коллегам
И)	другое (напишите, что)
3.	При проведении урока или внеурочного мероприятия вы часто сталкиваетесь (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	с отсутствием у детей желания учиться
Б)	с нарушениями школьниками дисциплины
В)	с конфликтными взаимоотношениями школьников между собой
Г)	с отсутствием контакта с ребёнком
Д)	со сложностью выстраивания оптимальной дистанции в общении с учащимися
Е)	с провокациями и агрессией школьников в адрес педагога
Ж)	с собственным волнением, тревожностью, растерянностью, злостью и т.д.
З)	с трудностями проведения самоанализа занятия
И)	с оцениванием результатов учебной и внеурочной деятельности учащихся
К)	с организационными затруднениями: началом и завершением занятия, переходом от одного этапа к другому, «лишним» временем
Л)	с несоответствием запланированных видов работы и полученных результатов

М)	с трудностями работы с детьми разного уровня развития и подготовки (с ОВЗ, одарёнными, леворукими и т.д.)
Н)	другое (напишите, что)
4.	В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	подготовка и проведение родительских собраний
Б)	подготовка и проведение мероприятий (семинаров, методических объединений, конференций, выставок, смотров и конкурсов)
В)	планирование работы (составление поурочных, тематических, календарных и иных планов), подготовка отчётов
Г)	классное руководство
Д)	ведение журнала и электронного дневника
Е)	выполнение поручений администрации
Ж)	другое (напишите, что)
5.	Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	доступности коллег для общения
Б)	компетентных профессиональных рекомендаций
В)	принятия, эмоциональной поддержки и дружелюбия
Г)	оптимальной дистанции в общении с коллегами
Д)	уважительного отношения к себе
Е)	ощущения себя частью педагогического коллектива, своей включённости в него
Ж)	другое (напишите, что)
6.	Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	со стилем руководства
Б)	с отсутствием возможности поделиться своими проблемами и быть выслушанным
В)	с недостаточным содействием в решении профессиональных трудностей
Г)	с ограничением ваших инициатив
Д)	с излишней бюрократизацией деятельности образовательной организации
Е)	с нагрузкой, вызванной большим количеством заданий и поручений
Ж)	с составлением графика работы: расписания, дежурств, отпусков и т.д.
З)	с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс: мебели, наглядностей, лабораторного оборудования
И)	с распределением стимулирующей части заработной платы
К)	другое (напишите, что)
7.	Во взаимоотношениях с родителями вас больше всего озадачивает (отметьте не более трёх вариантов ответа):
А)	убеждённость родителей, что их ребёнок самый лучший
Б)	непонимание и непринятие родителями существования проблем ребёнка в учёбе и поведении
В)	отношение к учителю как к специалисту, оказывающему услугу
Г)	обвинение педагога в предвзятости по отношению к ребёнку
Д)	обвинение педагога в профессиональной некомпетентности
Е)	невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога
Ж)	«выпрашивание» у педагога отметок своему ребёнку
З)	враждебность по отношению к педагогу
И)	отстранённость родителей от школьной жизни ребёнка
К)	другое (напишите, что)
8.	Отметьте три варианта форм работы Центра сопровождения молодых педагогов, которые лично для вас будут наиболее предпочтительны:

А)	лекционные и практические занятия
Б)	специализированная профессиональная образовательная программа
В)	тренинги профессиональных умений, личностного роста
Г)	консультации (в т.ч. психологические)
Д)	супервизия профессиональной деятельности
Е)	встречи с коллегами в неформальной обстановке
Ж)	выпуск специализированной методической литературы
З)	сообщества молодых педагогов
И)	организация общения педагогов через социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Twitter, Одноклассники и т.д.).
К)	виртуальная методическая копилка
Л)	другое (напишите, что)
9.	Укажите наиболее значимые для вас составляющие профессиональной деятельности, в которых вы хотели бы повысить свою компетентность:
А)	нормативно-правовая база образовательного процесса
Б)	организация образовательной деятельности в соответствии со ФГОС и Профессиональным стандартом педагога
В)	применение информационных технологий в образовании
Г)	культура речи педагога
Д)	психология субъектов образовательных отношений
Е)	современные педагогические технологии
Ж)	вопросы воспитания в современной школе
З)	реализация инклюзивного и специального образования
И)	современные методики преподавания учебного предмета
К)	другое (напишите, что)

Обработка результатов По каждому варианту ответов подсчитывается доля (в %) выбравших его педагогов. После этого осуществляется ранжирование затруднений по степени актуальности (значимости) в соответствии со следующей шкалой (см. Таблица):

- нулевой ранг присваивается затруднениям, набравшим до 10% выборов. Такие затруднения определяются как незначимые либо как не идентифицированные педагогами;
- первый ранг (от 11 до 30% выборов) – затруднения являются вполне определёнными педагогами, но недостаточно актуальными для них;
- второй ранг (от 31 до 50% выборов) – затруднения оцениваются как вполне определённые и достаточно актуальные для педагогов;
- третий ранг (более 50% выборов) – затруднения являются высоко актуальными для педагогов.

Определение степени актуальности затруднений молодых педагогов

Ранг	% выборов	Степень актуальности затруднения
0	До 10%	затруднение либо не значимо, либо не идентифицировано, либо непонятна формулировка
1	11 – 30 %	затруднение определено, но недостаточно актуально
2	31 – 50 %	затруднение определено и актуально
3	Более 50 %	высокая степень актуальности затруднения

Диагностика самоактуализации личности А. В. Лазукина (в адаптации Н. Ф. Калина)

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим вас ответить на вопросы опросника. Из двух вариантов утверждений выберите тот, который вам больше нравится или лучше согласуется с вашими представлениями, точнее отражает Ваши мнения. Здесь нет хороших или плохих, правильных или неправильных ответов, самым лучшим будет тот, который даётся по первому побуждению. Выбранный вариант (а или б) укажите в бланке ответов.

Тест

1. а) Придёт время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.
б) Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.
2. а) Я очень увлечён своим профессиональным делом.
б) Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.
3. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, я чувствую себя ему обязанным.
б) Принимая услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.
4. а) Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах.
б) Я всегда могу разобраться в собственных чувствах.
5. а) Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вёл себя в той или иной ситуации.
б) Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно моё поведение.
6. а) Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
7. а) Способность к творчеству – природное свойство человека,
б) Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.
8. а) У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства.
б) Я прилагаю силы, стараясь следить за новостями литературы и искусства.
9. а) Я часто принимаю рискованные решения.
б) Мне трудно принимать рискованные решения.
10. а) Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.
б) Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он мне кажется глупым и неинтересным.
11. а) Я люблю оставлять приятное «на потом».
б) Я не оставляю приятное «на потом».
12. а) Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику.
б) Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.
13. а) Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии.
б) Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.
14. а) Не могу сказать, что я себе нравлюсь,
б) Я себе нравлюсь.
15. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять.
б) Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
16. а) Низкооплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.
б) Интересное, творческое содержание работы – само по себе награда.
17. а) Довольно часто мне бывает скучно.
б) Мне никогда не бывает скучно.
18. а) Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность.
б) Я бы предпочёл отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.
19. а) Иногда мне трудно быть искренним.
б) Мне всегда удаётся быть искренним.
20. а) Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим.
б) Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
21. а) Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
б) Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.
22. а) Я должен добиваться совершенства во всём, что я делаю.
б) Я не слишком расстраиваюсь, если мне это не удаётся.
23. а) Эгоизм – естественное свойство любого человека.
б) Большинству людей эгоизм не свойственен.
24. а) Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределённое время.
б) Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.

25. а) Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги.
б) Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.
26. а) Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие.
б) Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.
27. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.
б) Думаю, моё настоящее не очень-то связано с прошлым или будущим.
28. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
б) Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.
29. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактными.
б) Стремление разобраться в окружающих людях вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.
30. а) Я хорошо знаю, какие чувства способен испытывать, а какие нет.
б) Я еще не понял до конца, какие чувства способен испытывать.
31. а) Я чувствую угрызения совести, если сержусь на тех, кого люблю.
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
32. а) Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других.
б) Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.
33. а) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу.
б) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.
34. а) В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами – это гарантирует успех.
б) В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.
35. а) Люди редко раздражают меня.
б) Люди часто меня раздражают.
36. а) Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил.
б) Я доволен своим прошлым и не хочу в нём ничего менять.
37. а) Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям.
б) Главное в жизни – делать добро и служить истине.
38. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.
б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
39. а) Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию.
б) Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.
40. а) Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной.
б) Я верю в себя даже тогда, когда неспособен справиться со своими проблемами.
41. а) Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами.
б) По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.
42. а) Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.
б) Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.
43. а) Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям.
б) Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.
44. а) У меня всегда есть своя собственная точка зрения по важным вопросам.
б) Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнениям уважаемых и авторитетных людей.
45. а) Секс без любви не является ценностью.
б) Даже без любви секс – очень значимая ценность.
46. а) Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника.
б) Я не чувствую себя ответственным за это.
47. а) Я легко мирюсь со своими слабостями.
б) Смириться со своими слабостями мне нелегко.
48. а) Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть

себя другому.

б) Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.

49. а) Моё чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.

б) Моё самоуважение не зависит от моих достижений.

50. а) Большинство людей привыкли действовать «по линии наименьшего сопротивления».

б) Думаю, что большинство людей к этому не склонны.

51. а) Узкая специализация необходима для настоящего учёного.

б) Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.

52. а) Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества.

б) В жизни очень важно приносить пользу людям.

53. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.

б) Я не люблю споров.

54. а) Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами, астрологическими прогнозами.

б) Подобные вещи меня не интересуют.

55. а) Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и блага своей семьи.

б) Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.

56. а) В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями.

б) Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.

57. а) Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания и контролировать чувства.

б) Главное назначение воли – подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.

58. а) Я не стесняюсь своих слабостей перед друзьями.

б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

59. а) Человеку свойственно стремиться к новому.

б) Люди стремятся к новому лишь по необходимости.

60. а) Я думаю, что неверно выражение «Век живи – век учись».

б) Выражение «Век живи – век учись» я считаю правильным.

61. а) Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве.

б) Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.

62. а) Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен.

б) Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.

63. а) Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую.

б) Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.

64. а) Одарённому человеку непростительно пренебрегать своим долгом.

б) Талант и способности значат больше, чем долг.

65. а) Мне хорошо удаётся манипулировать людьми.

б) Я полагаю, что манипулировать людьми неэтично.

66. а) Я стараюсь избегать огорчений.

б) Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.

67. а) В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться.

б) Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.

68. а) Критика в мой адрес снижает мою самооценку.

б) Критика практически не влияет на мою самооценку.

69. а) Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли.

б) Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.

70. а) Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость.

б) Человек должен заниматься прежде всего тем, что ему интересно.

71. а) Я думаю, что для творчества необходимы знания в избранной области.

б) Я думаю, что знания для этого совсем не обязательны.

72. а) Пожалуй, я могу сказать, что живу с ощущением счастья.
б) Я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.
73. а) Я думаю, что люди должны анализировать себя и свою жизнь.
б) Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.
74. а) Я пытаюсь найти основания даже для тех своих поступков, которые совершаю просто потому, что мне этого хочется.
б) Я не ищу оснований для своих действий и поступков.
75. а) Я уверен, что любой может прожить свою жизнь так, как ему хочется.
б) Я думаю, что у человека мало шансов прожить свою жизнь, как хотелось бы.
76. а) О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой.
б) Обычно оценить человека очень легко.
77. а) Для творчества нужно очень много свободного времени.
б) Мне кажется, что в жизни всегда можно найти время для творчества.
78. а) Обычно мне легко убедить собеседника в своей правоте.
б) В споре я пытаюсь понять точку зрения собеседника, а не переубедить его.
79. а) Если я делаю что-либо исключительно для себя, мне бывает неловко.
б) Я не испытываю неловкости в такой ситуации.
80. а) Я считаю себя творцом своего будущего.
б) Вряд ли я сильно влияю на собственное будущее.
81. а) Выражение «Добро должно быть с кулаками» я считаю правильным.
б) Вряд ли верно выражение «Добро должно быть с кулаками».
82. а) По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства.
б) Достоинства человека увидеть гораздо легче, чем его недостатки.
83. а) Иногда я боюсь быть самим собой.
б) Я никогда не боюсь быть самим собой.
84. а) Я стараюсь не вспоминать о своих былых неприятностях.
б) Время от времени я склонен возвращаться к воспоминаниям о прошлых неудачах.
85. а) Я считаю, что целью жизни должно быть нечто значительное.
б) Я вовсе не считаю, что целью жизни непременно должно быть что-то значительное.
86. а) Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу.
б) Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.
87. а) Я стараюсь не быть белой вороной.
б) Я позволяю себе быть белой вороной.
88. а) В доверительной беседе люди обычно искренни.
б) Даже в доверительной беседе человеку трудно быть искренним.
89. а) Бывает, что я стыжусь проявлять свои чувства.
б) Я никогда этого не стыжусь.
90. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили,
б) Я вправе ожидать от людей, что они оценят то, что я для них делаю.
91. а) Я проявляю своё расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.
б) Я редко проявляю своё расположение к людям, не будучи уверенным, что оно взаимно.
92. а) Я думаю, что в общении нужно открыто проявлять своё недовольство другими.
б) Мне кажется, что в общении люди должны скрывать взаимное недовольство.
93. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.
б) Внутренние противоречия снижают мою самооценку.
94. а) Я стремлюсь открыто выражать свои чувства.
б) Думаю, что в открытом выражении чувств всегда есть элемент несдержанности.
95. а) Я уверен в себе.
б) Не могу сказать, что я уверен в себе.

96. а) Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений.
 б) Достижение счастья – главная цель человеческих отношений.
97. а) Меня любят, потому что я этого заслуживаю.
 б) Меня любят, потому что я сам способен любить.
98. а) Неразделённая любовь способна сделать жизнь невыносимой.
 б) Жизнь без любви хуже, чем неразделённая любовь в жизни.
99. а) Если разговор не удался, я пробую выстроить его по-иному.
 б) Обычно в том, что разговор не сложился, виновата невнимательность собеседника.
100. а) Я стараюсь производить на людей хорошее впечатление.
 б) Люди видят меня таким, каков я на самом деле.

Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает один балл. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Полученную сумму умножить на коэффициент и заполнить в графе «Итого» по каждой шкале.

Ключ

Стремление к самоактуализации выражается следующими пунктами теста:

1. Ориентация во времени: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а.
2. Ценности: 2а, 16б, 18а, 25а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б.
3. Взгляд на природу человека: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а.
4. Потребность в познании: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б.
5. Креативность (стремление к творчеству): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б.
6. Автономность: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а.
7. Спонтанность: 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а.
8. Самопонимание: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а.
9. Аутосимпатия: 6б, 14б, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б.
10. Контактность: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а.
11. Гибкость в общении: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а.

Результаты диагностики

№	Название шкалы	Сумма	Коэффициент	Итого
1.	Ориентация во времени	1,5		
2.	Ценности	1		
3.	Взгляд на природу человека	1,5		
4.	Потребность в познании	1,5		
5.	Креативность	1		
6.	Автономность	1		
7.	Спонтанность	1		
8.	Самопонимание	1,5		
9.	Аутосимпатия	1		
10.	Контактность	1,5		
11.	Гибкость в общении	1,		

Методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления»

Тест предназначен для выявления пластичности – ригидности мышления.

Оснащение: лист бумаги, ручка, секундомер.

Инструкция. Уважаемый коллега! Вам предлагается написать фразу «В поле уже таял снег» четырьмя разными способами.

Способ 1. После команды «Начали!» напишите данную фразу столько раз, сколько успеете до команды «Стоп!».

Способ 2. После команды «Начали!» напишите эту фразу печатными буквами столько раз, сколько успеете до команды «Стоп!».

Способ 3. После команды «Начали!» напишите эту фразу столько раз, сколько успеете до команды «Стоп!», следующим образом: первая и все нечётные буквы должны быть письменными и заглавными, а вторая и все чётные – маленькими и печатными.

Способ 4. После команды «Начали!» напишите фразу своим привычным почерком, но при этом повторяйте каждую букву по два раза. Работайте как можно быстрее до команды «Стоп!».

Обработка и анализ данных

1. Подсчитывается количество написанных букв в каждом задании: М1, М2, М3, М4.

2. Вычисляется среднее значение для трёх заданий:

3. Определяется коэффициент креативной гибкости:

Если Кгиб лежит в пределах от 0,5 до 1, значит, испытуемый обладает пластичным мышлением, легко и быстро переходит от одной деятельности к другой, оперативно реагирует на изменение входной ситуации, способен принимать адекватные решения. Значение Кгиб меньше 0,5 свидетельствует о ригидности мышления, т.е. низком уровне креативной гибкости. Испытуемый не способен быстро и адекватно реагировать на изменения ситуации, испытывает затруднения в изменении субъективной программы деятельности.

Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

Назначение теста. Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолеть 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 этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придёт вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Тест

Тест – форма Б (для женщин)

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 лёгкие, 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 нём 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 затратю всё своё 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 её, 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 ещё 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 результатов теста

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 «—») также приписываются баллы:

Ответы –3 –2 –1 0 1 2 3

Баллы 7 6 5 4 3 2 1

Ключ к тесту

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 подсчёта 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.

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха)

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Тест /Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха) просчитывает ваши шансы на успех. Описание к тесту Элерса (методики успеха): При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: Личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к нему. Исследования мотивации достижения были начаты в середине XX века Д.С. Мак-Клелландом, который с помощью общеизвестного тематического апперцептивного теста (ТАТ) смог зафиксировать качественные индивидуальные различия проявления мотивации достижения. Основные алгоритмы поведенческого решения задач по достижению успеха и избеганию неудачи формируются в возрасте от трёх до тринадцати лет.

Работы Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена и др. продемонстрировали, что существует как минимум три принципиальных мотивационных вектора, которые в решающей степени определяют характер взаимозависимости деятельностной активности и мотивации достижения: индивидуальные субъективные представления о вероятности личностного успеха и сложности стоящей перед индивидом задачи; степень значимости для субъекта этой задачи и, в связи с этим, сила стремления поддержать и повысить самооценку; склонность данной конкретной личности к адекватному приписыванию себе самой, другим людям и обстоятельствам ответственности за успех и неудачу. С точки зрения Д. Мак-Клелланда, мотивация достижения может развиваться и в зрелом возрасте, в первую очередь, за счёт обучения. Как подчёркивает Л. Джуэлл, «кроме того, она может развиваться в контексте трудовой деятельности, когда люди непосредственно ощущают все преимущества, связанные с достижениями». Адекватная мотивация достижения может закономерно формироваться и конструктивно реализовываться лишь в рамках системы отношений, которые характеризуются чертами подлинного сотрудничества и, прежде всего, гармоничного сочетания личностно не разрушающего давления: позитивного санкционирования за успехи и неунизительной поддержки в случае неудачи.

Инструкция. *Уважаемый коллега! Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».*

Стимульный материал 1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определённое время.

2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.

3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я всё ставлю на карту.

4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.

5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.

6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.

7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нём я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твёрдыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чём другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю её лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придётся выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа даёт большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата

От 1 до 10 баллов – низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов – умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Исследования показали, что люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху, достижению цели, тем ниже

готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска. Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели

Методика оценки коммуникативных и организаторских способностей личности (Методика В. Снявского и Б. А. Федоришина)

Методика КОС предназначена для изучения коммуникативных и организаторских склонностей. основополагающим методом исследования является тестирование. Методика предназначена для подростков и юношей 14-17 лет. Авторы-составители данного сборника выражают мнение, что с известными оговорками методика может быть полезна при использовании в работе с молодыми педагогами. Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования. Коммуникативные и организаторские способности являются стержневыми в профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием между людьми. Они являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа «человек – человек», например: учителя, тренера, врача, работника клуба и т.д. Коммуникативные и организаторские способности являются ведущими в образовании межличностных отношений, в сплочении членов коллектива, в организации учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность. В аббревиатуре методики отражено её функциональное назначение. Учитывая, что способности тесно связаны с потребностями личности, её интересами и избирательным эмоционально-волевым отношением к деятельности, была разработана психодиагностическая методика опосредованного выявления коммуникативных и организаторских способностей – через выявление и оценку соответствующих склонностей (методика «КОС-1»). Диагностике подвергаются потенциальные возможности личности в развитии её коммуникативных и организаторских способностей.

Методика «КОС-1» базируется на принципе отражения и оценки испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях. Избраны ситуации, знакомые испытуемому по его личному опыту. Поэтому оценка ситуации и поведения в её условиях основывается на воспроизведении испытуемым своего реального поведения и реального, пережитого в его опыте отношения. Данный проективный опросник позволяет выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. При построении опросника были учтены различные формы отношения опрашиваемых к вопросам. Дело в том, что одни испытуемые могут быть более склонны к утвердительным ответам, другие – к отрицательным. Поэтому вопросы в бланке составлены так, чтобы утвердительный ответ на один вопрос имел такое же смысловое значение, что и отрицательный ответ на другой вопрос. В программу изучения коммуникативных склонностей введены вопросы следующего содержания: а) проявляет ли личность стремление к общению, много ли у неё друзей; б) любит ли находиться в кругу друзей или предпочитает одиночество; в) быстро ли привыкает к новым людям, к новому коллективу) насколько быстро реагирует на просьбы друзей, знакомых; д) любит ли общественную работу, выступает ли на собраниях; е) легко ли устанавливает контакты с незнакомыми людьми; ж) легко ли даются выступления в аудитории слушателей. В соответствии с этим было разработано 20 вопросов. Программа изучения организаторских склонностей включает вопросы иного содержания: а) быстрота ориентации в сложных ситуациях; б) находчивость, инициативность, настойчивость, требовательность; в) склонность к организаторской деятельности; г) самостоятельность, самокритичность; д) выдержка; е) отношение к общественной работе. На этой основе были разработаны 20 вопросов, каждый из которых в какой-то мере характеризует организаторские склонности учащихся. Анкетная часть методики «КОС-1» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы

испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации. Опросник включает 40 вопросов, 20 из которых направлены на изучение коммуникативных склонностей, а 20 характеризуют организаторские.

Инструкция. Уважаемый коллега! Вам нужно ответить на все вопросы бланка. Свободно выражайте своё мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке «Листа ответов» поставьте знак «+», если же отрицательный – «-». Никаких дополнительных надписей и знаков делать не следует. Следите за тем, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда вы запишете свой ответ, совпадали. Заполняя «Лист ответов», имейте в виду, что вопросы коротки и не могут содержать всех необходимых подробностей. Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует затрачивать много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, что на некоторые вопросы вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который вы считаете предпочтительным. Когда вы отвечаете на любой из этих вопросов, обращайтесь внимание на первые его слова. ваш ответ должен быть точно согласован с этими словами. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо благоприятное впечатление своими ответами.

Опросник I. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?

2. Часто ли вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?

3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причинённое вам кем-то из ваших товарищей?

4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?

5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?

6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?

7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?

8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от своих намерений?

9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?

10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли для вас включиться в новые для вас компании?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удаётся установить контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиваться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае побеседовать и познакомиться с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удаётся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?

28. Верно ли, что вы стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для вас компанию?
30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать своё мнение или решение, если оно было не сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринуждённо, попав в малознакомую компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли 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?

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____

Школа _____ класс _____ дата _____

1.	11.	21.	31.
2.	12.	22.	32.
3.	13.	23.	33.
4.	14.	24.	34.
5.	15.	25.	35.
6.	16.	26.	36.
7.	17.	27.	37.
8.	18.	28.	38.
9.	19.	29.	39.
10.	20.	30.	40.

$K = 0.05m$

$K_k =$ _____ $O_k =$ _____

$K_o =$ _____ $O_o =$ _____

Ключ

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого в результате его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены идеальные ответы, в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности.

Коммуникативные склонности

1.	+	11.	-	21.	+	31.	-
2.	12.	22.	32.				
3.	-	13.	+	23.	-	33.	-
4.	14.	24.	34.				
5.	+	15.	-	25.	+	35.	-
6.	16.	26.	36.				
7.	-	17.	+	27.	-	37.	+
8.	18.	28.	38.				
9.	+	19.	-	29.	+	39.	-
10.	20.	30.	40.				

Организаторские склонности

1.	11.	21.	31.				
2.	+	12.	-	22.	+	32.	-

3.	13.	23.	33.				
4.	-	14.	+	24.	-	34.	+
5.	15.	25.	35.				
6.	+	16.	-	26.	+	36.	-
7.	17.	27.	37.				
8.	-	18.	+	28.	-	38.	+
9.	19.	29.	39.				
10.	+	20.	-	30.	+	40.	-

С помощью дешифратора подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных или организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20).

$K = m/20$ или $K = 0,05m$, где К – величина оценочного коэффициента; m – количество совпадающих с дешифратором ответов. Оценка результатов Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных или организаторских склонностей, близкие же к 0 – о низком уровне. Оценочный коэффициент (К) – это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей К соответствует определённая оценка Q. Шкала оценки коммуникативных склонностей

К	Уровень проявления коммуникативных склонностей	
0,10 – 0,45	1	низкий
0,45 – 0,55	2	ниже среднего
0,56 – 0,65	3	средний
0,66 – 0,75	4	высокий
0,75 – 1,0	5	очень высокий

Шкала оценки организаторских склонностей

К	Уровень проявления организаторских склонностей	
0,20 – 0,55	1	низкий
0,56 – 0,65	2	ниже среднего
0,66 – 0,70	3	средний
0,71 – 0,80	4	высокий
0,81 – 1,0	5	очень высокий

Интерпретация

Полученные результаты коротко можно охарактеризовать следующим образом. Испытуемые, получившие оценку «1» (Q = 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативной и организаторской деятельности. У испытуемых, получивших оценку «2» (Q = 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают своё мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах предпочитают избегать принятия самостоятельных решений. Для испытуемых, получивших оценку «3» (Q = 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладая в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей

не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьёзной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию коммуникативных и организаторских способностей. Испытуемые, получившие оценку «4» ($Q = 4$), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям. И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» ($Q = 5$), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринуждённость поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий или низкий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

3.8. Тест «Оценка своего стиля руководства» (Методика А. В. Жуплева)

***Инструкция.** Уважаемый коллега! Перед вами 40 утверждений, которые отражают различные элементы стиля руководства. Постарайтесь выразить своё отношение к этим утверждениям в соответствии с тем, как вы обычно действуете и мыслите как руководитель трудового коллектива. Порядковый номер каждого утверждения заключён в прямоугольник. Определив, как вы относитесь к этому утверждению, поставьте внутри прямоугольника рядом с порядковым номером утверждения одну из следующих букв:*

С – явление наблюдается систематически (с вероятностью 80-100% от возможного);

Ч – явление наблюдается часто (60-80%);

И – явление наблюдается иногда (40-60%);

Р – явление наблюдается редко (20-40%);

Н – явление не наблюдается никогда (0-20%).

Тест

1. В коллективе, которым я руковожу, проводятся (силами собственных специалистов или внешних консультантов) обследования социально-психологического климата, мнений, настроений людей.
2. В работе коллектива используются, где это необходимо, стандартные правила, методические указания, инструкции и другие управленческие документы.
3. Я обосновываю и отстаиваю мнение коллектива (если убеждён в его справедливости) перед вышестоящим руководством.
4. Тщательно планирую работу аппарата управления.
5. Прикладываю все усилия, чтобы добиться от подчинённых выполнения плана.
6. Мои подчинённые чётко знают свои и общие задачи, стоящие перед организацией.
7. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для достижения

производственных целей, предоставляя подчинённым исполнительские функции.

8. Допускаю в работе подчинённых проявление высокого уровня инициативы и самостоятельности в выборе способов достижения, стоящих перед ними целей.

9. Допускаю это не только в выборе способов, но и в самом процессе выработки целей при условии, что подчинённые обосновывают их важность и напряжённость (острую актуальность).

10. Мне, как руководителю, приходится в отступление от установленного графика идти на организацию в коллективе работ по выходным дням или сверхурочно.

11. Для обеспечения контроля за выполнением планов и дисциплины исполнения требую, чтобы подчинённые информировали меня о проделанной ими работе.

12. Допускаю, чтобы подчинённые устанавливали свой собственный темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах.

13. Осуществляю руководство, консультируюсь и советуюсь в разумной мере с подчинёнными.

14. Стараюсь поддерживать в коллективе определённый деловой этикет, стиль отношений и поведения. Слежу, чтобы подчинённые придерживались их.

15. Планирую служебный рост подчинённых так, чтобы люди знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого.

16. Считаю, что лучшие результаты в производстве и управлении (качество, надёжность, точность и т. д.) достигаются, когда человек или коллектив работает в условиях принудительного режима (по типу конвейерного), задаваемого извне машинами, технологией или общей организацией трудового процесса.

17. В работе коллектива, которым я руковожу, бывают сбои, авралы.

18. Информую коллектив о событиях, происходящих в нём, и общем положении дел в системе управления.

19. Слежу за своим внешним видом, одеждой, поддерживаю порядок в кабинете, манеры поведения на должном уровне!

20. Оплата и стимулирование труда в коллективе осуществляются в соответствии с реальным вкладом каждого в общий результат.

21. Как руководитель провожу в жизнь долгосрочную кадровую политику (придерживаюсь на практике определённых, известных коллективу принципов найма, продвижения, увольнения работников).

22. Анализируя работу своих подчинённых, прихожу к выводу, что они недостаточно знающие и умелые работники, у них не хватает инициативы, деловитости и других необходимых качеств.

23. В руководстве использую личный положительный пример как средство повлиять на подчинённых и создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

24. В коллективе, которым я руковожу, бывают конфликты.

25. Создаю условия, при которых подчинённые имеют благоприятные возможности выражать своё мнение и оказывать практическое влияние на управленческий процесс.

26. В руководстве использую делегирование полномочий (оставляю за собой решение лишь наиболее важных вопросов).

27. Читаю книги и другие публикации о том, как работать с людьми в процессе руководства.

28. Как руководитель придерживаюсь на практике известных мне теоретических и прикладных рекомендаций по работе с людьми.

29. Считаю, что в повышении отдачи от людей в сфере управления ведущую роль должны играть организационно-технические факторы (технические средства, приказы, регламенты, инструкции и т. п.), а на втором плане должны находиться социально-психологические (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.).

30. Производственные результаты коллектива, которым я руковожу, бывают высокими.

31. Как руководитель создаю условия для обеспечения физического здоровья подчинённых на работе и в быту, побуждаю их укреплять своё здоровье.

32. Для обеспечения высоких производственных результатов создаю в коллективе условия для проявления творчества, новаторства, инициативы.

33. Требую от подчинённых точных обоснований при формировании производственных планов и мероприятий по совершенствованию производства и управления.
34. Ради производственной необходимости приходится отодвигать на второй план решение таких вопросов развития коллектива, как анализ и улучшение социально-психологического климата, поддержание общего порядка в организации труда и т. п.
35. Прилагаю усилия, чтобы добиваться от подчинённых обеспечения высокой трудовой дисциплины и выполнения принятого распорядка дня.
36. Работа коллектива осуществляется на основе чёткого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности и их справедливого распределения между подразделениями и членами коллектива.
37. Для достижения высоких производственных результатов в коллективе осуществляется профессиональная учёба и поощряется самостоятельная работа по повышению квалификации.
38. Большое внимание как руководитель уделяю контролю действий подчинённых, поддержанию высокого темпа и качества их работы.
39. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на поведение членов коллектива, их отношение к работе и общий социально-психологический климат.
40. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на производственные результаты коллектива.

Анализ результатов теста

- В вашем опросном листе должны быть представлены в квадратах ответы на все 40 вопросов.
- Обведите кружком порядковые номера следующих позиций вашего опросного листа; 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.
- Поставьте единицу (1) рядом с теми обведёнными порядковыми номерами, на которые вы ответили «редко» – Р или «никогда» – Н.
- Также поставьте 1 рядом с теми не обведёнными порядковыми номерами, на которые вы ответили «систематически» – С или «часто» – Ч.
- Теперь обведите кружком уже не порядковые номера, а те единицы, которые вы проставили рядом со следующими порядковыми номерами опросного листа: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 39
- Подсчитайте количество обведённых единиц и запишите в таблицу: Л = __.
- Подсчитайте количество обведённых единиц и также запишите в таблицу: П = __.

Количественные результаты оценки:

Л	П	Сд %	Сп %
---	---	---------	---------

- Нанесите полученные значения Л и П на соответствующие оси графика; проведите из этих точек перпендикуляры к осям и найдите точку пересечения этих перпендикуляров между собой на графике.
- Вычислите затем значения: $Сл = Л \cdot 5 = \underline{\hspace{2cm}}$; $Сп = П \cdot -5 = \underline{\hspace{2cm}}$ в таблицу. Также внесите значения Сл и Сп

Графическая интерпретация результатов оценки:

Л				
20				
0.20	20.20			
10				
5				
0.0	20.0			
0	5	10	15	20

Значение Л отражает количественно вашу ориентированность в процессе руководства на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Значение П отражает количественно вашу ориентированность на достижение производственных целей, опору на формальную организацию и власть руководителя.

10.	10
-----	----

Та или иная точка пересечения перпендикуляров, проведённых на графике от полученных вами значений Л и П, указывает на конкретное значение количественной оценки стиля вашего

руководства. Эта оценка лежит в пределах следующих четырёх крайних стилей, ближе к какому-либо из них.

Стиль 0,0. При этом стиле руководитель проявляет очень мало заботы как о достижении целей собственного производства, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Фактически руководитель устранился от работы, пустил всё на самотёк и проводит время, передавая информацию от своих руководителей подчинённым и наоборот.

Стиль 20,20. Это идеальный стиль руководства. У руководителя с таким стилем в разной и притом максимальной степени проявляется ориентированность на достижение высоких производственных результатов и на заботу о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Такой стиль, как правило, позволяет добиваться успешного решения производственных задач в сочетании с условиями для наиболее полного раскрытия творческих способностей членов коллектива

Стиль 20,9. Данный тип стиля присущ чаще всего руководителям автократам, которые заботятся только о работе, о выполнении производственно-хозяйственных задач, игнорируя человеческий фактор, личность работника, мнение коллектива. Нередко такой руководитель превращается в погонялу и действует по принципу «давай-давай». Со временем такой стиль руководства перестаёт приносить успех и в достижении производственных целей.

Стиль 0,20. При таком стиле руководитель очень мало заботится о производстве. Всё внимание руководителя направлено на поддержание и сохранение хороших, приятельских отношений с подчинёнными. Создаётся социально-психологический климат, действующий на коллектив расслабляюще. Решение производственно-хозяйственных задач отодвигается на второй план. В конечном счёте игнорирование производственного фактора приводит к подрыву изнутри сложившегося уютного социально-психологического климата, а затем и к утрате руководителем авторитета лидера.

Стиль 10,10. Присущ руководителям, которые проявляют в равной мере ограниченную заботу как о достижении высоких производственных результатов, так и о нуждах и потребностях человеческого характера, имеющих у работников. Они добиваются некоторых средних результатов по обеим составляющим стиля руководства. Средних, но не выдающихся. Если *Л* и *П* отражают ориентированность вашего стиля по соответствующим составляющим в абсолютных единицах, то относительные значения представлены величинами *Сл* и *Сп*. Они показывают, какой процент от идеала в терминах ориентации на людей и производство представляет собой ваш стиль руководства коллективом. В идеальном случае (стиль 20,20) каждая из них равна 100%). Оцените ваши фактические значения. Сколько вам не хватает до идеала? По каким составляющим стиля руководства вам следует совершенствоваться? Признаки: Работает, следуя правилам / минимальная продуктивность / быстро отстывает. • Избегает обязательств и ответственности. • Даёт немного советов и полезных указаний. • Нетворческая личность / не оригинален / узок. • Стесняется и ограничивает других / многое усложняет. • Сопротивляется переменам/не сотрудничает. • Почти не интересуется ошибками, обычно не пытается их исправлять.

Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк.

1. Бывает ли у вас так, что вы настолько взволнованы какими-то мыслями, что не можете усидеть на одном месте?
2. Вас когда-нибудь тревожила «бесполезная мысль», которая всё время вертелась в голове?
3. Быстро ли вас можно переубедить в чём-либо?
4. Считаете ли вы, что на ваше слово можно положиться?
5. Можете ли вы забыть обо всех делах и пойти повеселиться в хорошей компании?
6. Бывает ли у вас часто так, что вы приняли решение слишком поздно?
7. Считаете ли вы свою работу как нечто само собой разумеющееся?
8. Любите ли вы работу, требующую значительной сосредоточенности, внимания?
9. Любите ли вы вести разговоры о вашем прошлом?

10. Трудно ли вам забыть о ваших делах даже на оживлённой вечеринке?
11. Преследуют ли вас иногда мысли и образы так, что вы не можете спать?
12. Когда вы заняты своей основной работой, то интересуетесь ли в то же время работой своих товарищей?
13. Часто ли бывают случаи, когда вам необходимо остаться одному?
14. Считаете ли вы себя счастливым человеком?
15. Смущаетесь ли вы в присутствии лиц другого пола?
16. Тревожит ли вас чувство вины?
17. Вы опаздывали когда-нибудь на занятия или свидание?
18. Трудно ли вам переключиться с одного экзамена на другой?

№	Название шкалы	Сумма
1.	Достоверность	
2.	Адаптивные способности	
3.	Нервно-психическая устойчивость	
4.	Коммуникативные особенности	
5.	Моральная нормативность	

19. Часто ли вы ощущаете своё одиночество?
20. Много ли времени вы проводите в воспоминаниях о лучших временах своего прошлого?
21. Предпочитаете ли вы оставаться незаметным на вечерах, в гостях?
22. Верно ли, что вас довольно трудно задеть?
23. Часто ли вы чувствуете неудовлетворённость?
24. Склонны ли вы довести до конца предыдущую работу, если вам предстоит другая, более интересная?
25. Бывает ли у вас такое ощущение, что ваша работа для вас – дело жизни и смерти.
26. Трудно ли вам отказаться от привычек, которые вам не по душе.
27. Любите ли вы размышлять о своём прошлом?
28. Считаете ли вы себя счастливым человеком, которому в жизни всё легко удаётся?
29. Легко ли вас задеть за живое по различным поводам?
30. Склонны ли вы к быстрым и решительным действиям.
31. Всегда ли вам думается после какого-либо поступка, что вам следовало сделать иначе?
32. Легко ли вы переходите от одного дела к другому?
33. Бывает ли у вас время от времени ощущение одиночества?
34. Работаете ли вы иногда так, будто от этого зависит ваша жизнь?
35. Можете ли вы быстро прервать начатое дело и тут же приступить к выполнению другого задания?

Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает в соответствии с ключом количество баллов. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Для получения итогового значения необходимо с полученным значением произвести арифметические действия в соответствии с предложенной формулой. Полученное значение записать в графу «Итого».

Ключ

Тревожность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 1, 2, 4, 10, 16, 23, 25, 29, 31, 34 и за ответы «Нет» на вопросы 5, 7, 14, 15, 17, 22, 28. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится **1 балл**.

Ригидность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 18, 24, 26 и за ответы «Нет» на вопросы 3, 12, 32, 35. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится **2 балла**.

Экстравертированность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 6, 8, 9, 13, 19, 20, 21, 27, 33 и за ответ «Нет» на вопрос 30. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится **2 балла**.

Результаты диагностики

№	Название шкалы	Сумма	Формула	Итого
1.	Тревожность	Сумма x 60:14+20		
2.	Ригидность	Сумма x 60:14+20		
3.	Экстравертность	Сумма x 60:20+20		

Опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина)

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценивать личностную тревожность, либо само наличие состояния тревожности. Единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личное свойство, и как состояние, является методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю. Л. Ханиным. Бланк шкал самооценки Спилбергера включает в себя 40 вопросов рассуждений, 20 из которых предназначены для оценки уровня ситуативной и 20 – для оценки личностной тревожности.

Тестирование по методике Спилбергера – Ханина проводится с применением двух бланков: один бланк для измерения показателей ситуативной тревожности, а второй – для измерения уровня личностной тревожности.

Исследование может проводиться индивидуально или в группе.

Инструкция. Уважаемый коллега! Прочитайте каждое из приведённых предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

Бланк 1. Шкала ситуативной тревожности (СТ)

№	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4

11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжённости	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбуждён, и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк 2. Шкала личностной тревожности (ЛТ)

№	Суждение	Никогда	Почти когда	Часто	Почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4

9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я всё принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя незащищённым	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Ключ

Ситуативная тревожность	Личностная тревожность								
СТ	Ответы	ЛТ	Ответы						
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
1	4	3	2	1	1	4	3	2	1
2	4	3	2	1	2	1	2	3	4
3	1	2	3	4	3	1	2	3	4

4	1	2	3	4	4	1	2	3	4
5	4	3	2	1	5	1	2	3	4
6	1	2	3	4	6	4	3	2	1
7	1	2	3	4	7	4	3	2	1
8	4	3	2	1	8	1	2	3	4
9	1	2	3	4	9	1	2	3	4
10	4	3	2	1	10	4	3	2	1
11	4	3	2	1	11	1	2	3	4
12	1	2	3	4	12	1	2	3	4
13	1	2	3	4	13	1	2	3	4
14	1	2	3	4	14	1	2	3	4
15	4	3	2	1	15	1	2	3	4
16	4	3	2	1	16	4	3	2	1
17	1	2	3	4	17	1	2	3	4
18	1	2	3	4	18	1	2	3	4
19	4	3	2	1	19	4	3	2	1
20	4	3	2	1	20	1	2	3	4

Интерпретация результатов

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: – до 30 баллов – низкая, – 31 – 44 балла – умеренная; – 45 и более – высокая. Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это даёт основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчёркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач. Состояние реактивной (ситуационной) тревоги возникает при попадании в стрессовую ситуацию и характеризуется субъективным дискомфортом, напряжённостью, беспокойством и вегетативным возбуждением. Естественно, это состояние отличается неустойчивостью во времени и различной интенсивностью в зависимости от силы воздействия стрессовой ситуации. Таким образом, значение итогового показателя по данной подшкале позволяет оценить не только уровень актуальной тревоги

испытуемого, но и определить, находится ли он под воздействием стрессовой ситуации и какова интенсивность этого воздействия на него. Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций.

При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями. Сопоставление результатов по обеим подшкалам даёт возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др