



МБУ ДО «Волосовский ЦИТ»
Муниципальная методическая служба



МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Выпуск 22

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Методические рекомендации предназначены для оказания поддержки при организации работы с молодыми/начинающими педагогами в ОО. Сборник состоит из методологической части и приложения, содержащего диагностический инструментарий, материалы для консультативной, развивающей работы, рефлексии.

Методические рекомендации составлены по итогам Декады молодого педагога в ОО ВМР в соответствии с планом КО на март 2024 и представляют практическую значимость в работе по адаптации и профессиональному развитию молодых педагогов в ОО Волосовского муниципального района.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Ежегодно в образовательные организации ВМР приходят молодые педагоги, желающих реализовать свою профессиональную мечту. Так на 01 сентября 2023 года педагогическое сообщество района пополнилось на 10 молодых профессионалов. Среди них: один воспитатель детского сада, один педагог дополнительного образования и восемь учителей школ района. Придя в коллектив, с первых дней своей профессиональной деятельности они выполняют те же обязанности, что и педагоги с многолетним стажем и опытом работы. Современное состояние проблем психологической адаптации молодых специалистов отражает усиливающееся противоречие между возрастающими требованиями общества к знаниям и профессиональным навыкам молодых педагогов, их способности к проектированию и прогнозированию, выработке новых адаптивных стратегий и, с другой стороны, фактическим (авторитарным) типом адаптивного поведения педагогов, работающих в школах. Общество, руководители школ, а особенно родители учеников не готовы снижать требования к молодым педагогам и делать скидки на неопытность, недостаточную профессиональную подготовку. В то же время, даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время и довольно сложно.

В период адаптации молодые педагоги сталкиваются с множеством трудностей:

- социальных (невысокая заработная плата, низкий статус и престиж профессии учителя, неустроенность быта, высокие требования государства и общества к результатам труда и т. п.);
- педагогических (нехватка практических навыков, знаний в предметной области и т. п.);
- психологических (социально-психологическое состояние личности, неуверенность, несформированность навыков коммуникации, неумение самостоятельно предупреждать и разрешать конфликтные ситуации и т. п.).

Именно в период адаптации молодого учителя происходит соединение/столкновение на практике требований профессии к человеку и его возможностей. От успешной деятельности на данном этапе во многом зависит, останется ли учитель в профессии, не разочаруется ли в выбранном пути.

Вхождение в профессию – непрерывный и длительный процесс глубокого понимания психологических условий и смысла педагогической деятельности, формирования психологической готовности к ней как глубоко специфической, требующей особого отношения и особых знаний. Молодой учитель, не получивший в этот непростой для него период профессиональной деятельности реальной поддержки и не испытывающий чувства защищенности, переживает неуверенность, тревожность, профессиональную дезадаптацию, потерю профессиональной направленности, разочарование и уходит из профессии. В связи с этим актуальна необходимость планомерной системной и поступательной работы по психолого-педагогическому сопровождению молодого учителя и его профессионального становления и развития.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Профессиональная деятельность является важнейшей сферой жизни каждого взрослого человека. Профессиональная адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и профессиональная среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Профессиональная адаптация педагога выступает как часть социально-психологической адаптации личности.

Ученые, исследовавшие проблему социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-педагогов (Е.Н. Будрастых, С.Г. Вершиловский, Г.М. Голубенко, Э.Ф. Зеер, О.В. Назарова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, Е.Г. Черникова и др.), рассматривают ее как этап развития профессионала, характеризующийся освоением системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретением

профессионального опыта и самостоятельным выполнением профессионального труда [4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 21]. Молодой учитель вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Каждая личность, став субъектом деятельности, определенным образом приспособливает и реорганизует свои особенности в связи с характером деятельности. В пособиях по управлению персоналом традиционно выделяются несколько аспектов адаптации работника к новой среде, в том числе применительно к педагогической деятельности:

1) организационный – усвоение новой социальной роли – педагога, ориентация в общей организационной структуре школы, особенностей управления школой, освоение новых требований трудовой деятельности: нормативно-правовых, социально-экономических, морально-психологических, организационно-управленческих;

2) психофизиологический – приспособление к физиологическим условиям труда, физическим и психологическим нагрузкам педагога, работе «по звонку»;

3) профессиональный – изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды и должностных обязанностей, профессионально-этических норм, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;

4) социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований [18, 19].

Как правило, молодой или начинающий педагог в первые годы работы в профессии сосредотачивает внимание на проблемах, связанных с методикой преподавания предмета, организацией учебной деятельности учеников, оцениванием, содержанием образовательных стандартов и пр. При этом не в полной мере осознается связь возникающих трудностей с личностными

свойствами, отсутствием у молодого учителя целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», низким уровнем профессионального развития, мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. И если в первом случае действенную помощь и поддержку оказывают администрация школы, методист и наставник, то во втором – должен оказать школьный педагог- психолог.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Очевидно, что на этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого учителя.

В научной литературе сопровождение рассматривается в различных аспектах:

- как процесс целенаправленной деятельности;
- как создание условий для принятия оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора;
- как направление работы психолога;
- как технология (комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных мер, представленных разными психологическими методами и приемами, которые осуществляются в целях обеспечения оптимальных социально-психологических условий развития личности);
- как система взаимосвязанных элементов сопровождения: целевого, содержательного, процессуального и результативного [2, 12, 16].

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу школы.

Психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого учителя.

Адаптация молодого учителя в организации образования включает в себя:

- актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;
- анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого учителя, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации учителем его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Несмотря на различные теории интерпретации, большинство ученых сходятся во мнении, что сущность сопровождения не в коррекции и переделке, а в поиске скрытых ресурсов учителя, опора на его возможности и создание условий для развития и саморазвития. В связи с чем, психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя предполагает систему организационных, диагностических, консультативно-развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития.

Успешность осуществления психолого-педагогического сопровождения молодого учителя зависит от того, в какой мере реализуются принципы сопровождения. Опираясь на публикации в данной сфере, выделяются следующие принципы:

- поддержка и развитие индивидуальности;
- обеспечение субъектной позиции сопровождаемого;

- принцип личной и профессиональной перспективы;
- принцип учета и соблюдения личных образовательных, профессиональных интересов и жизненных планов;
- принцип непрерывности, системности и преемственности сопровождения;
- принцип свободного и самостоятельного выбора содержания и форм деятельности и др.

Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое педагогом-психологом, должно предусматривать:

- содействие администрации в организации работы с молодым учителем, создании психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- участие в разработке и реализации программ адаптации, программ профессионального развития с учетом результатов диагностики личностно-профессиональных, психологических затруднений и образовательных потребностей молодого учителя;
- разработку программ психологического сопровождения профессионального развития молодого педагога;
- организацию взаимодействия педагога-психолога с наставником молодого учителя;
- оказание молодому учителю психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций;
- разработку и проведение личностно-рефлексивных практикумов, нацеленных на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности молодого учителя;
- коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым учителем в процессе рефлексии и т. п.

Системное психолого-педагогическое сопровождение рекомендуется строить поэтапно, а мероприятия по его осуществлению включать в годовое

планирование педагога-психолога школы. Возможны различные наименования этапов сопровождения, но сущностный смысл каждого из них предполагает следующее:

1. Диагностический этап

Проблема диагностики педагогической деятельности молодых педагогов чрезвычайно актуальна, значима для совершенствования образовательного процесса, непрерывного профессионального развития молодых учителей, эффективного удовлетворения их личностно-профессиональных запросов в области психологии, решения кадровых проблем. Управленческая практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, принимают это решение в первые дни своего пребывания в новой организации. В связи с чем важно как можно раньше диагностировать возникающие в период адаптации психолого-педагогические затруднения молодого учителя, способствовать глубокому осознанию их причин, поиску новых, оптимальных методов и приемов по преодолению трудностей психологического характера, созданию благоприятных условий для профессионального развития. По результатам психолого-педагогической диагностики для удобства выявленные затруднения молодого учителя можно систематизировать в группы:

1) затруднения в адаптации: неудовлетворенность работой, условия-ми и режимом труда, взаимоотношениями в коллективе; сложности с выполнением требований по исполнению функциональных обязанностей, ухудшение самочувствия и активности, утомляемость и т. п.;

2) затруднения в эмоционально-волевой сфере: несдержанность, низкая мотивация к успеху, слабая ориентация на развитие и саморазвитие и т. п.;

3) затруднения, связанные с коммуникацией: неуверенность при беседе с родителями и коллегами, слабое владение навыками вербальной и невербальной коммуникации, неумение разрешать конфликтные ситуации и т. п.;

4) затруднения, связанные с формированием профессиональной идентичности, принятием новой социальной роли, профессиональных ценностей и т. п.;

5) затруднения в рефлексии – оценке собственной личности,

профессиональной деятельности и ее результатов.

Рекомендуемый диагностический материал, позволяющий установить характер и степень затруднений молодого учителя, указан в приложениях 1–5. Следует отметить, что трудности начального этапа профессиональной деятельности оказывают также и положительное влияние – стимулируют активность педагога в поиске решений, а при соответствующих условиях побуждают к самосовершенствованию. Известно, что успех в преодолении препятствий повышает уровень притязаний личности, стимулирует активность и психическое развитие. К.Д. Ушинский писал, что без препятствия и сама деятельность невозможна [20].

Одним из основных методов диагностики в работе педагога-психолога является **наблюдение**. Посещая уроки и внеклассные мероприятия молодого учителя, педагог-психолог получает достоверный материал для выявления и анализа имеющихся у молодого учителя не только затруднений, опасений и страхов, но и явных или скрытых ресурсов личностного и профессионального роста. Самоанализ видеозаписей урока позволит молодому учителю оценить свой внешний вид, стиль общения, позы, интонацию, жесты, направленность взгляда; наличие «слов-паразитов», четкость и грамотность речи, выделение главного, время монолога и время диалога; чувство юмора; наглядность, доступность изложения, передвижение по классу (группе); присутствие проблемных ситуаций, умение задавать вопросы, интерес к излагаемому материалу, умение обобщать, организовывать получение обратной связи и коррекцию процесса взаимодействия, эмоциональность, чувство меры и другие психолого-педагогические аспекты профессиональной деятельности. Посещение открытых мероприятий коллег с последующим анализом совместно с педагогом-психологом позволит молодому педагогу выбрать и освоить наиболее подходящие для него приемы профессионального общения.

Задача специалистов, работающих с молодым педагогом в период его адаптации к профессиональной деятельности, – сделать акцент на обучающей функции диагностического инструментария, обратить внимание, прежде всего, на позитивные стороны новичка, на успехи, корректно предложить

варианты преодоления трудностей. Диагностика позволяет определить сильные стороны в деятельности и личности педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Проведение диагностики особенностей профессиональной деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностики, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки и самосознания. Это позволяет проводить работу с педагогическими кадрами в режиме активного развития, саморегулирования и самокоррекции. Результаты диагностики являются основанием для выстраивания индивидуального плана развития молодого учителя.

2. Консультативно-развивающий этап

На этом этапе, как правило, проводится психологическое консультирование, психологическое просвещение, обсуждаются причины и возможные варианты решения проблемы, позитивные и негативные стороны разных решений. В основе лежит последовательный анализ профессиональной деятельности, оценка профессиональной компетентности молодого педагога, его личностных качеств. Выстраивается индивидуальный план развития, коррекции, саморазвития. Педагог-психолог информирует молодого учителя о достижениях психологической науки, формирует потребность в психолого-педагогических знаниях, применении их в интересах собственного развития и для решения профессиональных задач, создает условия для самостоятельного принятия молодым учителем способов реализации потребностей.

После осуществления выбора способа решения проблемы важно распределить обязанности по реализации плана действий, уточнить сроки исполнения и возможность корректировки планов. В результате разделения функций, как правило, возникает необходимость содействия и помощи администрации, наставника, социального педагога, коллег, специалистов управления народного образования, а также возможность для самостоятельных (со стороны молодого учителя) действий по решению проблемы. Содержание

данной помощи и содействия может быть отражено в адаптационных программах, образовательных маршрутах, индивидуальных траекториях развития и пр.

3. Деятельностный этап

Этот этап обеспечивает выполнение плана действий, достижение желаемого результата. Следует помнить, что разрешение проблем часто требует активного вмешательства других заинтересованных специалистов – администрации, наставников, медицинских работников, коллег, специалистов Управлений народного образования и т. д. Педагог-психолог оказывает содействие во взаимодействии с данными специалистами.

Как правило, реализация данного этапа сопровождения предполагает проведение педагогом-психологом мероприятий, направленных на достижение планируемых результатов. Это могут быть тренинги, мастер-классы, психологический анализ урока, выполнение молодым учителем специальных упражнений и заданий и т. п. Рекомендуемые упражнения и занятия указаны в приложении 6. Необходимо помочь молодому учителю почувствовать «вкус успеха» в выполнении запланированных мероприятий.

Удобным способом проведения рефлексии является ведение молодым учителем дневника, в котором фиксируются результаты/степень выполнения заданий, различных видов деятельности. Форма дневника определяется совместно с педагогом-психологом и молодым учителем и может носить разное содержание. Например:

Планируемое действие	Имеющиеся затруднения в выполнении	Могу самостоятельно выполнить	Необходима помощь специалиста (педагога-психолога, социального педагога, наставника и др.)

или

Вид деятельности/ задание	Не делаю	Не получается	Испытываю затруднения	Получается

4. Рефлексивный этап

Период осмысления результатов сопровождения по разрешению затруднений. Для определения динамики затруднений возможно повторное

проведение анкетирования, самоанализа, сравнение результатов деятельности и т. п. Этот этап может стать заключительным в решении индивидуальной проблемы и стартовым в проектировании специальных методов предупреждения и коррекции массовых проблем, имеющих в организации образования и системе образования в республике в целом.

Процесс психолого-педагогического сопровождения молодых учителей в системе образования должен строиться на идеологии развития, а точнее саморазвития, а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения. Содержание сопровождения должно соответствовать требованиям времени и качественно изменяться, в том числе и технологически. Эффективность психолого-педагогического сопровождения молодого учителя и его профессионального развития можно определить по следующим показателям:

- снижение количества затруднений в сравнении с периодом принятия на работу, изменение их качественных критериев (определяется индивидуально): удовлетворенность работой и взаимоотношениями в коллективе, быстрая адаптация к режиму труда, хорошее самочувствие, умеренная активность, сдержанность, хорошая мотивация к успеху, ориентация на развитие и саморазвитие, уверенность, владение навыками вербальной и невербальной коммуникациями, развитые рефлексивные навыки и пр.;

- успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы: коллеги, ученики, родители, администрация, педагогическое сообщество;

- приобретение уверенности в себе как в профессионале, появление профессиональных достижений, ощущение себя полноправным членом коллектива;

- позитивное отношение к педагогической деятельности, уверенность в правильности своего профессионального выбора;

- максимально быстрое достижение средних для организации показателей качества образования;

- освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1997. – 298 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: ин-т психологии РАН, 2006. – 624 с.
4. Будрастых Е.Н. Социально-профессиональная адаптация будущих учителей технологии: дис. канд. пед. наук. – Курск, 2006. – 224 с.
5. Учитель крупным планом / под общ. ред. С.Г. Вершиловского. – Л., 1991. – 176 с.
6. Голубенко Г.М. Социальная адаптация учителей в последипломном образовании: дис. канд. пед. наук. – СПб., 2006. – 140 с.
7. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие. Ч. 3 / сост.: Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск: изд-во «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
8. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста: научн.-метод. пособие. – Екатеринбург: изд-во Уральского гос. профессионально-пед. ун-та, 1999. – 245 с.
9. Маркова А.К. Психология труда учителя. Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
10. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. – 200 с.
11. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). – М.: Дело, 1994. – 216 с.
12. Молчанова А.В. Опыт сопровождения профессионального развития педагогических работников в России и за рубежом // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики: материалы VI Международ. науч.-практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2016.

№ 1(6). – С. 137–140.

13. Мудрик А.В. Коммуникативная культура учителя // Мир психологии. 1996. № 3. – С. 42–45.

14. Назарова О.В. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования: дис. канд. пед. наук. – Ставрополь, 2003. – 189 с.

15. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования: учеб. пособие для студентов вузов и практических работников. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 448 с.

16. Сильченко С.В. Формы и направления педагогического сопровождения // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 10. – С. 7–43.

17. Таланов В.Л., Малкина-Пых И.Г. Справочник практического психолога. – СПб.: Сова; М.: ЭКСМО, 2002. – 928 с.

18. Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 560 с.

19. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. проф. И.Б. Тесленко; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: изд-во ВлГУ, 2016. – 83 с.

20. Ушинский К.Д. Избр. пед. соч. В 2 т. Т. 2. – М., 1953.

21. Черникова Е.Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: дис. канд. соц. наук. – Екатеринбург, 2008. – 175 с.

22. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых. – Самара: Бахрах, 2009. – 704 с.

ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ АДАПТАЦИОННОГО ПЕРИОДА

**АНКЕТА «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

Дата _____ ФИО педагога _____

1. Если Вы оказались в школе, то в большей степени почему?

Выберите один вариант ответа.

А. Хотел работать в этой школе, реализовать свои профессиональные планы.

Б. Проходил в этой школе практику, пригласили работать.

В. Не получилось устроиться на работу вне сферы образования, а работать где-то нужно.

Г. Решил попробовать, смогу ли работать по профессии, нашел вакансию.

Д. Свой ответ.

2. Что Вы можете назвать основными достоинствами Вашей работы в настоящий момент? Выберите не более трех вариантов ответа.

А. Достойная зарплата.

Б. Интересная, разнообразная работа.

В. Удобное месторасположение школы (близость к дому, в центре города и др.).

Г. Уважение со стороны детей.

Д. Уважение со стороны коллег.

Е. Внимание со стороны администрации школы.

Ж. Хорошие отношения с родителями учащихся.

З. Стабильность, определенность.

И. Другое.

3. Созданы ли педагогическим коллективом и администрацией условия для комфортного труда и хорошего самочувствия? Обозначьте свое мнение по каждому из предложенных вариантов ответов.

А. Выделена рабочая зона. *(Да/нет)*

Б. Своевременное методическое информирование. *(Да/нет)*

В. Удобное расписание уроков. *(Да/нет)*

Г. Помощь опытных педагогов. *(Да/нет)*

Д. Закрепление наставника. *(Да/нет)*

Е. Четкое и понятное определение полномочий, должностных обязанностей. *(Да/нет)*

Ж. Доброжелательная атмосфера в коллективе. *(Да/нет)*

З. Другое.

4. Каким, на Ваш взгляд, должен быть наставник для организации успешного прохождения периода адаптации молодого учителя?

А. Методист (учитель-профессионал, контролирующий правильность организации педагогической деятельности молодого учителя, эффективность выбранных им форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.).

Б. Педагог-психолог (обладающий умением эффективно организовывать общение, ценить чужие чувства, придавать чувство уверенности и подбирать индивидуальный подход).

В. Друг (учитель, который дает простор для самостоятельной деятельности и ни к чему не обязывает; иногда дает рекомендации и советы, если есть необходимость).

Г. Образец для подражания (учитель, который своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника).

Д. Свой вариант.

5. Спокойно ли Вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий? (Да/нет)
6. Чувствуете ли себя активным, полным сил и энергии? (Да/нет)
7. Остается ли у Вас время для развития, как бы ни был занят день работой или домашними делами? (Да/нет)
8. Считаете ли Вы, что в школе сможете реализовать себя? (Да/нет)
9. Пугает ли Вас возрастающая ответственность? (Да/нет)
10. В состоянии ли Вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее? (Да/нет)
11. С кем более Вы готовы делиться своими психологическими и профессиональными проблемами?
12. В состоянии ли Вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты Вашей жизни? (Да/нет)
13. Терпеливы ли Вы при общении с «трудными» учащимися? (Да/нет)
14. Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией.

Выберите один вариант ответа.

- А. Со стороны администрации чувствуется заинтересованность моей работой. Меня ценят как профессионала.
- Б. Я чувствую заботу администрации.
- В. Я чувствую себя нужным.
- Г. Наши взаимоотношения носят формальный характер.
- Д. Администрация совсем меня не ценит.
- Е. Свой ответ.

15. Взаимодействуете ли Вы с молодыми педагогами? **Выберите один вариант ответа.**

- А. Да, такая возможность есть на уровне школы.
- Б. Да, есть такая возможность на уровне района.
- В. Да, есть такая возможность на уровне республики.
- Г. Такая возможность есть только в интернете.
- Д. Нет такой возможности.

16. Насколько успешно, по Вашим оценкам, складываются Ваши отношения с родителями учеников? Выберите один вариант ответа.

А. В большинстве случаев нам удается построить продуктивное взаимодействие.

Б. Отношения не складываются, родители не воспринимают меня всерьез.

В. Отношений практически нет, мы не взаимодействуем.

Г. Свой ответ.

17. Оцените, какими являются Ваши отношения с детьми.

Выберите один вариант ответа.

А. Я являюсь значимым взрослым для своих учеников.

Б. Я люблю детей, и дети любят меня.

В. Мне удается построить продуктивное взаимодействие с детьми.

Г. Меня устраивает отношение учащихся ко мне.

Д. Взаимоотношения не складываются.

Е. Свой ответ.

18. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

А. С первого дня не обращают внимание.

Б. Настроены враждебно.

В. Члены педагогического коллектива отказываются помогать.

Г. Приняли доброжелательно.

Д. Оказывают моральную поддержку.

Е. Оказывают практическую помощь.

Ж. Приглашают на занятия.

З. Делятся опытом.

И. Не нуждаетесь в помощи коллег.

19. Вы довольны своим положением в коллективе?

А. Да.

Б. Трудно сказать.

В. Нет.

20. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей? (Да/нет)

21. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий, связанных с работой? (Да/нет)

22. Легко ли Вам «читать» скрытый контекст собеседника? (Да/нет)

23. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми? (Да/нет)

24. Как часто Вы попадаете в конфликтные ситуации?

А. Ни разу не попадал.

Б. Попадаю крайне редко.

В. Постоянно.

25. Способны ли Вы быть инициатором и организатором конструктивного разрешения конфликтных ситуаций? (Да/нет)

26. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

27. На чем сегодня сосредоточено Ваше основное внимание?

Выберите не более трех вариантов ответа.

А. Адаптация к школе в целом, особенности управления.

Б. Адаптация к учительской профессии, должностные обязанности.

В. Умение общаться с детьми, находить с ними общий язык.

Г. Ликвидировать дефициты в области преподаваемого предмета.

Д. Техника и способы преподавания.

Е. Выстраивание благоприятных взаимоотношений с родителями.

Ж. Умение находить новое знание и способность научить этому учеников.

З. Работа с документацией, отчетностью.

И. Повышение качества преподавания.

К. Улучшение успеваемости учеников.

Л. Поиск ресурсов для профессиональной деятельности.

М. Отсутствие горизонта для развития.

Н. Трудности в расстановке приоритетов.

О. Переживания относительно собственной некомпетентности.

П. Невозможность реализовать творческие инициативы и замыслы.

28. Я анализирую свои чувства и опыт. (Да/нет)

29. Чувствую, что профессия учителя для меня. (Да/нет)

30. Что необходимо для успешного прохождения адаптации молодого учителя в школе?

А. Самообразование.

Б. Практико-ориентированные семинары.

В. Мастер-классы.

Г. Демонстрация опыта коллег.

Д. Педагогические мастерские.

Е. Тренинги.

Ж. Индивидуальная помощь наставника.

З. Предметные методические объединения.

И. Школа молодого специалиста.

К. Другое.

**ОПРОСНИК ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОЯВЛЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ
(автор О.Н. РОДИНА, адаптация М.А. ДМИТРИЕВОЙ)**

Опрос может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым зачитывают инструкцию и просят заполнить бланки для ответов.

Инструкция: пожалуйста, внимательно прочитайте утверждения. Оцените, насколько они соответствуют вашему состоянию. Поставьте отметку (+) в соответствующей колонке. Постарайтесь не тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, некоторые утверждения вызовут у вас затруднение, в этом случае поставьте отметку в графе «Соответствует частично». Но старайтесь давать более определенный ответ.

Бланк ответов

№ п/п	Утверждение	Соответствует полностью	Соответствует частично	Не соответствует
1	2	3	4	5
1	Чаще всего у меня хорошее самочувствие			
2	Обычно у меня хорошее настроение			
3	У меня много различных интересов помимо работы			
4	Я стал раздражительным			
5	Я стал чаще болеть в последнее время			
6	Мне нравится работать в коллективе			
7	У меня постоянно меняется настроение			
8	В последнее время я чувствую общее недомогание			
9	У меня ровный и спокойный характер			
10	Меня часто одолевают мрачные мысли			
11	Мои близкие стали замечать, что у меня портится характер			
12	Мне стало трудно общаться с новыми людьми			
13	У меня часто бывает подавленное настроение			

14	В последнее время меня стали раздражать вещи, к которым я раньше относился спокойно			
15	Я стал вялым и безразличным			
16	Я часто бываю веселым и общительным			
17	Мне стало неприятно бывать в местах, где собирается много людей			
18	Я стал часто ссориться со своими родными и коллегами			
19	В последнее время мне реже чем обычно хочется встретиться со своими знакомыми			
20	Я с удовольствием прихожу на работу			
21	Моя работа мне перестала нравиться			
22	Обычно я работаю легко, без напряжения			
23	В начале смены/трудоого дня мне трудно собраться с силами, чтобы начать работу			
24	Во время работы я часто отвлекаюсь и забываю, что нахожусь на рабочем месте			
25	Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой			

1	2	3	4	5
26	Мой рабочий день обычно пролетает незаметно			
27	Я без труда справляюсь с нормой/нагрузкой			
28	Мне часто приходится заставлять себя работать внимательнее			
29	В последнее время мне стало труднее работать			
30	Я часто ловлю себя на мысли, что мне просто ничего не хочется			
31	Я стал пассивным			
32	Я стал забывчивым			
33	Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые надо сделать сегодня			
34	После работы я всегда чувствую себя разбитым			
35	В свободное время мне ничем не хочется заниматься, а только лечь и отдохнуть			
36	При чтении книги на меня нападает сонливость			
37	Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза			
38	Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах			
39	В последнее время я стал хуже видеть			
40	Меня мучают боли в висках и во лбу			
41	Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея			
42	У меня отекают ноги			
43	У меня иногда возникает ощущение тошноты			
44	У меня часто болит голова			
45	У меня бывают головокружения			
46	Я чувствую постоянную тяжесть в голове			
47	У меня бывает ощущение шума или звона в ушах			
48	Иногда у меня перед глазами как будто летают блестящие мушки			
49	У меня бывают приступы сердцебиения			
50	У меня появилась одышка			
51	Иногда у меня бывает ощущение, что мне трудно вдохнуть			
1	2	3	4	5

52	Я стал часто покрываться испариной			
53	У меня легко потеют ладони			
54	У меня часто выступают красные пятна на шее и щеках			
55	Я легко засыпаю ночью			
56	Я постоянно хочу спать днем			
57	Обычно я сплю крепко			
58	У меня чаще всего беспокойный сон			
59	После пробуждения я засыпаю с трудом			
60	Утром мне трудно проснуться			
61	После сна я обычно встаю вялым, плохо отдохнувшим			
62	У меня часто бывает бессонница			
63	Я все время чувствую себя усталым			
64	Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком			

Обработка результатов

Сопоставьте ответы испытуемого с ключом. Каждый совпадающий с ключом ответ оценивается двумя баллами, ответ «Соответствует частично» оценивается одним баллом.

Ключ для подсчета результатов

1	нет	9	нет	17	да	25	да	33	да	41	да	49	да	57	нет
2	нет	10	да	18	да	26	нет	34	да	42	да	50	да	58	да
3	нет	11	да	19	да	27	нет	35	да	43	да	51	да	59	да
4	да	12	да	20	нет	28	да	36	да	44	да	52	да	60	да
5	да	13	да	21	да	29	да	37	да	45	да	53	да	61	да
6	нет	14	да	22	нет	30	да	38	да	46	да	54	да	62	да
7	да	15	да	23	да	31	да	39	да	47	да	55	нет	63	да
8	да	16	нет	24	да	32	да	40	да	48	да	56	да	64	нет

Подсчитайте количество баллов по отдельным признакам:

№ п/п	Признак	Номера утверждений	Сумма баллов
I	Ухудшение самочувствия: – эмоциональные сдвиги	2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31	
	– особенности отдельных психических процессов	24, 28, 32, 33	
	– снижение общей активности	22, 23, 27, 29, 36	
	– ощущение усталости	1, 8, 30, 34, 35, 63	
II	Соматовегетативные нарушения	5, 37–54, 64	
III	Нарушение цикла «сон – бодрствование»	55–62	
IV	Особенности социального взаимодействия	3, 6, 9, 11, 12, 16–19	
V	Снижение мотивации к деятельности	20, 21, 25, 26	

Всего баллов

Подсчитайте общее количество баллов. (Максимально возможное количество баллов – 128.)

Оценка уровня профессиональной дезадаптации

Степень выраженности дезадаптации определяется количеством набранных баллов:

– **96 баллов и более** – *высокий уровень* дезадаптации, требует принятия неотложных мер (психологических и медицинских);

– **от 65 до 95 баллов** – *выраженный уровень* дезадаптации, требует обязательного вмешательства специалистов, смены профессии или проведения программы по реадaptации;

– **от 32 до 64 баллов** – *умеренный уровень* дезадаптации, требует оказания помощи специалистов по проведению реадaptации;

– **до 32 баллов** – *низкий уровень* дезадаптации, полезно проведение консультативной работы специалистов.

Сумма баллов по отдельным признакам определяет степень их влияния на общий уровень профессиональной дезадаптации.

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИЕЙ УЧИТЕЛЯ

(авторы 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 можете быть уверены в том, что Ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно искренне.

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) напряженное; б) среднее; в) хорошее.*

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:

а) делами личного характера;

б) делами когда как;

в) делами 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 коллег ко мне в данный момент меня:

- а) устраивает; б) затрудняюсь ответить; в) беспокоит.*

50. В 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

Номер вопроса	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

Номер вопроса	Количество баллов		
	Ответ А	Ответ Б	Ответ В
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

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

САМОЧУВСТВИЕ. АКТИВНОСТЬ. НАСТРОЕНИЕ
(авторы В.А. ДОСКИН, Н.А. ЛАВРЕНТЬЕВА, В.Б. ШАРАЙ,
М.П. МИРОШНИКОВ)

Методика САН является разновидностью опросников состояний и настроений. При разработке методики авторы исходили из того, что три основные составляющие функционального психоэмоционального состояния – самочувствие, активность и настроение – могут быть охарактеризованы полярными оценками, между которыми существует континуальная последовательность промежуточных значений.

Самочувствие – это комплекс субъективных ощущений, отражающих степень физиологической и психологической комфортности состояния человека, направление мыслей, чувств и т. п. Самочувствие может быть представлено в виде некоторой обобщающей характеристики (плохое/хорошее самочувствие, бодрость, недомогание и т. п.), а также может быть локализовано по отношению к определенным формам ощущения (ощущение дискомфорта в различных частях тела).

Активность: 1) всеобщая характеристика живых существ, их собственная динамика как источник преобразования или поддержания жизненно значимых связей с окружающей средой, имеющая свою иерархию: химическая, физическая, нервная, психическая активность, активность сознания, личности, группы, общества. Активность строится в соответствии с

вероятностным прогнозированием развития событий в среде и положением в ней организма;

2) одна из сфер проявления темперамента, которая определяется интенсивностью и объемом взаимодействия человека с физической и социальной средой. По этому параметру человек может быть инертным, пассивным, спокойным, инициативным, активным или стремительным.

Настроение – сравнительно продолжительное, устойчивое состояние человека, которое может быть представлено как: 1) эмоциональный фон (приподнятое, подавленное), то есть являться эмоциональной реакцией не на непосредственные последствия конкретных событий, а на их значение для субъекта в контексте общих жизненных планов, интересов и ожиданий; 2) четкое идентифицируемое состояние (скука, печаль, тоска, страх, увлеченность, радость, восторг и пр.). Настроение, в отличие от чувств, всегда направлено на тот или иной объект. Настроение, будучи вызванным определенной причиной, конкретным поводом, проявляется в особенностях эмоционального отклика человека на воздействия любого характера.

Инструкция: Вам предлагается описать свое состояние в настоящий момент, с помощью таблицы, состоящей из 30 полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики.

Типовая карта методики САН

Самочувствие хорошее	3 2 1 0 1 2 3	Самочувствие плохое
Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный
Малоподвижный	3 2 1 0 1 2 3	Подвижный
Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
Хорошее настроение	3 2 1 0 1 2 3	Плохое настроение
Работоспособный	3 2 1 0 1 2 3	Разбитый
Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Обессиленный

Медлительный	3 2 1 0 1 2 3	Быстрый
Бездеятельный	3 2 1 0 1 2 3	Деятельный
Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастный
Жизнерадостный	3 2 1 0 1 2 3	Мрачный
Напряженный	3 2 1 0 1 2 3	Расслабленный
Здоровый	3 2 1 0 1 2 3	Больной
Безучастный	3 2 1 0 1 2 3	Увлеченный
Равнодушный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
Восторженный	3 2 1 0 1 2 3	Унылый
Радостный	3 2 1 0 1 2 3	Печальный
Отдохнувший	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Изнуренный
Сонливый	3 2 1 0 1 2 3	Возбужденный
Желание отдохнуть	3 2 1 0 1 2 3	Желание работать
Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Озабоченный
Оптимистичный	3 2 1 0 1 2 3	Пессимистичный
Выносливый	3 2 1 0 1 2 3	Утомляемый
Бодрый	3 2 1 0 1 2 3	Вялый
Соображать трудно	3 2 1 0 1 2 3	Соображать легко
Рассеянный	3 2 1 0 1 2 3	Внимательный
Полный надежд	3 2 1 0 1 2 3	Разочарованный
Довольный	3 2 1 0 1 2 3	Недовольный

Обработка результатов

При обработке результатов исследования оценки пересчитываются в «сырые» баллы от 1 до 7 (крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в один балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары – в 7). При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются.

Вариант 1. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории, и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

Самочувствие: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10.

Интерпретация. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого. Оценки ниже 4 баллов свидетельствуют о неблагоприятном состоянии испытуемого. Оценки состояния, лежащие в диапазоне 5,0–5,5 баллов, свидетельствуют о нормальном состоянии испытуемого. Следует учитывать, что при анализе функционального состояния испытуемого важны не только значения отдельных показателей САН, но и их соотношение.

Вариант 2. Сумма баллов, набранная испытуемым по всем 30 шкалам, делится на 30.

Интерпретация

1–3 балла – человек, у которого преобладает плохое настроение.

3,5–4,5 балла – человек, у которого доминирует изменчивое настроение, или такой человек, который сам не в состоянии оценить свое настроение как хорошее или плохое.

5–7 баллов – человек, у которого чаще всего доминирует хорошее настроение.

ОПРОСНИК «ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (авторы В. СИМОНОВ, Ю. ДЕМЕНТЬЕВА)

Опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые Вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к опроснику и пример диагностирования приводятся ниже.

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,
4. о котором знаете, что он все списал?
5. Любите ли Вы оживленную обстановку в классе?
6. Охотно ли Вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
7. Используете ли Вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
8. Легко ли Вы привыкаете к иному распорядку дня?
9. Можете ли Вы быстро организовать, собраться?
10. Вы никогда не опаздывали на занятия?
11. Можете ли Вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
12. Способны ли Вы заставить себя выполнять рискованное для Вас действие?
13. Можете ли Вы не отказываться от своих намерений, если это не нравится руководству?
14. Охотно ли Вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т. п.?
15. Легко ли Вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
16. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
17. Воздерживаетесь ли Вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
18. Легко ли Вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
19. Быстро ли Вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
20. В состоянии ли Вы долго ждать, например в очереди?
21. Способны ли Вы к риску в своей повседневной жизни?
22. В состоянии ли Вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
23. Часто ли Вам удается сдержать свой гнев?
24. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
25. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
26. Легко ли Вы меняете методику и ритм работы?
27. Хватает ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
28. Умеете ли Вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
29. Хотите ли Вы иметь опубликованные работы?
30. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
31. Умеете ли Вы, когда это требуется, приспособиться к окружающими?
32. Имеете ли вы опубликованные работы?
33. Умеете ли Вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Способны ли вы работать длительное время без перерыва?
35. Случалось ли Вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
36. Легко ли Вы приспосабливаетесь к различным стилям работы Ваших

- руководителей?
- 37.Начинаете ли Вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
 - 38.Легко ли Вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т. п.)?
 - 39.Можно ли Вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
 - 40.Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость, придя на очередное занятие?
 - 41.Легко ли Вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
 - 42.Можете ли Вы интенсивно работать продолжительное время?
 - 43.Добиваетесь ли Вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
 - 44.Можете ли Вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
 - 45.Можно ли сказать, что Вы исполнительный работник?
 - 46.Охотно ли Вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
 - 47.Трудно ли Вас вывести из равновесия?
 - 48.Быстро ли Вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т. п.)?
 - 49.Легко ли Вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
 - 50.Удастся ли Вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
 - 51.Легко ли Вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с Вашей стороны?
 - 52.Вы всегда приходите на помощь коллеге?
 - 53.Удастся ли Вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
 - 54.Способны ли Вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
 - 55.Охотно ли Вы меняете места развлечений и отдыха?
 - 56.В состоянии ли Вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
 - 57.Нравится ли Вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
 - 58.Можете ли Вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
 - 59.Легко ли Вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т. п.?
 - 60.Удастся ли Вам легко приспособиться к педагогическому контролю за Вашей работой?
 - 61.Имеете ли Вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
 - 62.Умеете ли Вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
 - 63.Можете ли Вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
 - 64.Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
 - 65.Способны ли Вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
 - 66.Охотно ли Вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?

67. В своей работе Вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
68. Легко ли Вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
69. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить Ваше плохое настроение?
70. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
71. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиками?
72. В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
73. Решаетесь ли Вы выступить против общепринятого мнения, если Вам кажется, что правы?
74. Быстро ли Вы привыкаете к новому коллективу?
75. Стимулирует ли Вас неудача?
76. В состоянии ли Вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
77. Способны ли Вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
78. Быстро ли Вы реагируете на происходящее на занятиях?
79. Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
80. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
81. Терпеливы ли Вы при работе с медлительными людьми?
82. Часто ли Вы бываете уверены в своих силах?
83. Любите ли Вы менять места отдыха?
84. Быстро ли Вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
85. Склонны ли Вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
86. В состоянии ли Вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
87. В состоянии ли Вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты Вашей жизни?
88. Терпеливы ли Вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
89. Быстро ли Вы просматриваете газеты, журналы, книги?
90. В состоянии ли Вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
91. Соглашаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
92. Спокойно ли Вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т. д.?
93. Охотно ли Вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
94. Легко ли Вы отходите от старых шаблонных методов в Вашей работе?
95. 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.

Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

**МЕТОДИКА «ИЗУЧЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ
СВОЕЙ ПРОФЕССИЕЙ И РАБОТОЙ»
(авторы Н.В. ЖУРИН, Е.П. ИЛЬИН)**

Цель: выявить степень удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности.

Инструкция: просим Вас ознакомиться с данной анкетой (опросником) и ответить на содержащиеся в ней вопросы. Выберите один из вариантов ответа («да», «не знаю», «нет»), который совпадает с Вашим мнением, и поставьте под ним знак «+».

Текст опросника

№ п/п	Удовлетворены ли Вы:	Да	Не знаю	Нет
1	2	3	4	5
1	Вашей профессией			
2	достигаемыми результатами			

3	взаимоотношениями с администрацией школы			
1	2	3	4	5
4	взаимоотношениями с коллегами			
5	взаимоотношениями с учащимися			
6	взаимоотношениями с родителями учащихся			
7	отношением учащихся к Вашему предмету			
8	отношением к Вашему предмету педагогического кол-лектива			
9	отношением родителей учащихся к Вашему предмету			
10	своей профессиональной подготовкой в целом			
11	своей методической подготовкой			
12	своей теоретической подготовкой			
13	своей организационной подготовкой			
14	учебной программой			
15	материальной базой школы			
16	местом работы			
17	заработной платой			

Обработка результатов

За ответ «да» начисляется +1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, за ответ «нет» начисляется –1 балл. Производится суммирование всех баллов с учетом их знака.

Выводы. Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) оценивается как высокая, если обследуемый набирает +11 баллов и выше, средняя – если набирает от +6 до +10 баллов, низкая – от +1 до +5 баллов. Степень неудовлетворенности работой оценивается как низкая, если обследуемый набирает от –1 до –5 баллов, средняя, если набирает от –6 до –10 баллов и высокая – при –11 баллах и выше.

ТЕСТ «ОПРЕДЕЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СВОИМ ТРУДОМ» (автор А.В. БАТАРШЕВ)

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

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) отчасти; 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 коллегами 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 не сменил бы 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 результатов

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2
14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

Интерпретация

Опросник позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть ее составляющие.

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6

Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы зарплате	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1–18	36

Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55% от общей суммы баллов.

Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44% от общей суммы баллов.

Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56% от общей суммы баллов.

ОПРОСНИК «ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ» (автор В.А. РАЗОНОВА)

Эффективная деятельность сотрудника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Обследование может проводиться индивидуально или в группе. Испытуемым раздают анкеты, содержащие 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов.

Инструкция: необходимо оценить каждое из этих утверждений, обводя кружком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей и запросов:

- 1 балл – вполне удовлетворен;
- 2 балла – удовлетворен;
- 3 балла – не вполне удовлетворен;
- 4 балла – не удовлетворен;
- 5 баллов – крайне неудовлетворен.

Текст

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где Вы работаете. 1 2 3 4 5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум...).
3. Ваша удовлетворенность работой. 1 2 3 4 5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников. 1 2 3 4 5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства Вашего начальника. 1 2 3 4 5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией Вашего начальника. 1 2 3 4 5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой в отношении соответствия трудозатратам. 1 2 3 4 5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой при сравнении 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 Вашему интеллекту. 1 2 3 4 5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня. 1 2 3 4 5
14. Ваша удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на Ваше решение искать другую работу. 1 2 3 4 5

Обработка данных

При обработке результатов суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты. По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов.

Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. Чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой:

5–20 баллов – вполне удовлетворен.

21–32 балла – удовлетворен.

33–44 балла – не вполне удовлетворен.

45–60 баллов – не удовлетворен.

Свыше 60 баллов – крайне неудовлетворен.

Данная методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей.

МЕТОДИКА «УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ»

(автор О.Г. КРАСНОШЛЫКОВА)

Диагностика может проводиться как в комплексе – по всем составляющим профессионализма, так и по отдельным компонентам: имиджу, профессиональной компетентности, профессионально значимым качествам личности, профессиональному мастерству, готовности к саморазвитию. Для диагностики вышеуказанных параметров ниже предлагается анкета для проведения комплексного исследования профессионализма.

Данная методика является рефлексной, то есть предоставляет возможность для сочетания внешней оценки с внутренней самооценкой, в таком случае дает возможность получения более объективных результатов. Системность предложенной методики заключается в том, что отслеживается

уровень профессионализма по всем компонентам: имидж, профессиональная компетентность, профессиональное мастерство, профессионально значимые качества личности. По результатам диагностики выявляются затруднения в педагогической деятельности по отдельным компонентам профессионализма. Для более детального определения особенностей компонентов профессионализма предлагаются отдельные методики (анкеты).

Анкета предназначена для диагностики уровня профессионализма педагогических работников образовательных учреждений и рассчитана на их заполнение двумя экспертами и учителем (внешняя оценка и самооценка). Каждый из представленных ответов подразумевает под собой определенный балл:

- 0 – недопустимый;
- 2–4,0 – низкий;
- 4,1–6,0 – ниже среднего;
- 6,1–8,0 – средний;
- 8,1–9,0 – выше среднего;
- 9,1–10,0 – высокий.

В результате обсчета данных анкеты выводится средний балл по каждому вопросу и по блокам: имидж, профессионально значимые качества личности, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство, саморазвитие. Для того чтобы получить научно обоснованные и точные выводы и рекомендации, необходимо осуществить анализ и интерпретацию результатов исследования.

Уважаемый коллега!

Приглашаем Вас принять участие в городском исследовании «Профессионализм учителя». Оцените, пожалуйста, насколько свойственно Вам каждое из представленных утверждений от 0 до 10, где 0 – не свойственно Вам, 10 – свойственно больше всего.

1. При помощи голосовых интонаций, модуляций мне легко передать настроение, проявить эмпатию, искренность, вызвать доверие у учащихся и коллег. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

2. Мне легко выстраивать общение с учащимися, родителями, коллегами, так как я умею слушать, организовывать общение, управлять инициативой в общении. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

3. Я четко представляю цели, задачи, стратегию современного образования и возрастающая ответственность не пугает меня. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

4. Я легко «читаю» настроение своих учеников и всегда понимаю причины его изменения. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

5. Я говорю литературно грамотно, соблюдая правила стилистики и орфоэпии. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

6. Я всегда сопереживаю со своими учениками их успехи и неудачи. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

7. Я умею работать с любыми информационными потоками (ТВ, радио, пресса, интернет и т. п.) и не испытываю трудностей с использованием этой информации в своей работе. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

8. Я могу без слов (при помощи мимики и жестов) привлечь внимание, показать доброжелательное отношение, оценить ответ. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

9. Считаю, что мой голос приятен для восприятия. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

10. Я анализирую каждый урок, каждую педагогическую ситуацию, всегда осмысливаю причины своих успехов и неудач в деятельности, так как считаю это условием своего профессионально-личностного развития. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

11. Я никогда не испытываю трудностей с подбором и структурированием материала по своему предмету. Всегда знаю, как его лучше подать. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

12. Мой язык жестов оптимален и всегда сочетается с речью.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
13. Темп моей речи всегда оптимален для восприятия.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
14. Я всегда ищу новые нетрадиционные формы, приемы работы, люблю нестандартно разрешать педагогические проблемы.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
15. Я никогда не испытываю трудностей с организацией воспитательной работы в урочное и внеурочное время. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
16. Я всегда продумываю свое поведение на уроке (место нахождения в пространстве класса, мимические маски, жесты), исходя из его режиссуры.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
17. Я имею широкий лексический запас.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
18. Я всегда могу эффективно организовать свою деятельность, труд и жизнедеятельность учеников. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
19. Я всегда на своих уроках использую межпредметные связи.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
20. Я всегда могу при помощи жестов и мимики передать мысль без слов. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
21. Учащиеся часто повторяют мои манеры, жесты, мимику, походку.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
22. У меня широкий кругозор и высокая эрудиция.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
23. Я всегда достигаю стабильно высоких результатов в своей педагогической деятельности. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
24. Я всегда могу перестроить трудную педагогическую ситуацию, придав ей положительный тон, позитивную и конструктивную направленность. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

25. Я обладаю хорошими манерами поведения. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
26. Мне всегда хватает терпимости в отношениях с учащимися и коллегами, даже в трудных ситуациях. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
27. Я всегда планирую и прогнозирую свою педагогическую деятельность, ориентируюсь на достигнутые результаты и индивидуальность каждого ребенка. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
28. Я никогда не испытываю проблем в профессиональном общении с детьми и коллегами. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
29. У меня сдержанные, неширокие жесты. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
30. У меня активная жизненная позиция. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
31. Мне всегда удается найти наиболее оптимальные формы, методы, приемы организации своей деятельности и учащихся, обеспечивающие достижение цели. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
32. Я владею правильным речевым дыханием и артикуляцией, голосом, могу придавать ему различные интонации. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
33. У меня выразительный взгляд, мне легко установить визуальный контакт с собеседником. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
34. Я всегда знаю, чего хочу добиться в своей профессиональной деятельности и знаю, как этого достичь. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
35. Я владею методами и приемами активизации учебной деятельности, и мне всегда удается поддерживать высокий уровень активности учащихся на уроке. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
36. В ходе занятий при организации взаимодействия я всегда предупреждаю эмоциональные состояния страха, тревоги, беспокойства у обучающихся. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

37. Язык моих телодвижений выразителен, пластичен.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
38. Мне всегда свойственен оптимизм и чувство юмора в сложных ситуациях.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
39. Я не испытываю затруднений при определении конкретных целей и задач воспитательно-образовательного процесса и всегда знаю, как их достичь, планирую этапы и средства педагогической деятельности.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
40. Мой речевой аппарат не испытывает усталости от сильной голосовой нагрузки, так как я постоянно выполняю специальные упражнения для голоса.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
41. Я всегда думаю, что надеть, идя на работу, так как считаю, что одежда является одним из факторов успеха в работе.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
42. Я всегда требователен, но справедлив как к ученикам, так и к себе.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
43. Я всегда корректирую и регулирую деятельность детей на основе диагностики их индивидуальных особенностей и анализа динамики изменений в развитии.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
44. Мне всегда удается поддерживать хорошее настроение, так как считаю, что учащиеся и коллеги не должны знать о моих проблемах.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
45. Я всегда слежу за своим внешним видом (выгляжу аккуратно, ухоженно).
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
46. У меня ярко выраженный интерес к педагогической профессии и к работе с детьми.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
47. Я всегда изучаю психические особенности детей, с которыми работаю (особенности восприятия, внимания, усвоения материала и т. д.) и использую эти знания в организации учебного процесса.
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

48. После напряженного труда я умею быстро восстанавливать свои силы. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
49. Я всегда обращаю внимание на цвет моей одежды, так как он влияет на окружающих. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
50. Я всегда читаю новинки педагогической литературы, развиваю свою эрудицию, стремлюсь к самосовершенствованию. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
51. Мне всегда удается создать комфортную психологическую обстановку на каждом уроке и во внеклассных делах. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
52. Я всегда владею собой, своими эмоциями независимо от ситуации. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
53. Считаю, что мой образ соответствует моему статусу и социальной роли. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
54. Мне всегда свойственны выдержка, терпение и тактичность в общении с учащимися и коллегами. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
55. Мне легко удается поддерживать в ходе занятий приподнятое позитивное эмоциональное состояние у себя и у учащихся. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
56. Меня невозможно вывести из душевного равновесия. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
57. Я считаю, что у меня привлекательная внешность, которая способствует реализации моей деятельности. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
58. Считаю себя успешным в своей профессиональной деятельности и всегда испытываю удовлетворение от работы. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
59. Я знаю возрастную психологию и всегда учитываю психологические особенности возраста детей при организации работы с ними. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

60. Мне всегда удается контролировать себя, быть деликатным и терпеливым. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
61. Я стремлюсь изучать себя. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
62. Я анализирую свои чувства и опыт. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
63. Я верю в свои возможности. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
64. Я ищу обратную связь, так как это помогает узнать и оценить себя. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
65. Я получаю удовольствие от освоения нового. 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

Для более эффективной оценки уровня профессионализма учителя подобная анкета может быть предложена экспертам. Эксперт (эксперты) оценивает (оценивают), в какой степени развиты у обследуемого педагога те или иные качества знания, умения и навыки. В результате обсчета определяется средний балл по каждому из блоков. Затем сводится средний балл самооценки уровня профессионализма учителем и экспертной оценки, и определяется средняя общая оценка.

**Порядковое распределение вопросов по блокам
и компонентам профессионализма учителя**

Название блока	Компонент/ Показатель					Компонент/ Показатель					Компонент/ Показатель				
Индивидуальный имидж педагога	Вербальный имидж					Кинетический имидж					Габитарный имидж				
	1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	41	45	49	53	57
Профессионально значимые качества личности	Природные качества					Качества как следствие воспита- ния и образования					Качества как следствие профес- сиональной дея- тельности				
	2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	42	47	50	54	58
Педагогическая компетентность	Предметные знания и умения					Методические знания и умения					Психолого- педагогические знания и умения				
	3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	43	47	51	55	59
Педагогическое мастерство	Техника и культура невербального общения					Техника и культура вербального общения					Эмоционально- волевая саморегуляция				
	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60
Саморазвитие	61	62	63	64	65										

ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ В ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВОЙ СФЕРЕ

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТИ НА МОТИВАЦИЮ К УСПЕХУ (автор Т. ЭЛЕРС)

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «ДА» или «НЕТ».

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все 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 нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах 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 твердыми.
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 чем другом не думаю.
24. Я менее честлюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее 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 придется 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 дает бóльшие 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 доказательства своей правоты, я иду вплоть до крайних мер.

Ключ

Вы получили по одному баллу 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. Вы также получили по одному баллу за ответы «НЕТ» на вопросы: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Ответы на вопросы: 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

Результат

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.

Анализ результата

Исследования показали, что люди, умеренно 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 «БАРЬЕРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

(автор Т.М. ШАМОВА)

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы:

5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними 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 на это 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.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75–55 – активное развитие;

54–36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35–15 – остановившееся развитие.

МЕТОДИКА «ПОТРЕБНОСТЬ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛИ»

(автор Ю.М. ОРЛОВ)

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. Если Вы согласны с высказыванием, то рядом с его номером напишите «ДА» или поставьте знак «+», если не согласны – «НЕТ» либо знак «-».

1. Думаю, что успех в жизни, скорее, зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.

11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.
23. Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел.

Ключ к тесту-опроснику Орлова

Ответы «ДА» («+») на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23.

Ответы «НЕТ» («-») на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Обработка результатов

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится один балл, ответы суммируются.

Интерпретация и расшифровка методики Орлова 0–

6 баллов – низкая потребность в достижениях.

7–9 баллов – пониженная потребность в достижениях.

10–15 баллов – средняя потребность в достижениях.

16–18 баллов – повышенная потребность в достижениях.

19–23 балла – высокая потребность в достижениях.

Лица с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами:

- настойчивостью в достижении своих целей;
- неудовлетворенностью достигнутым;
- постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше;
- склонностью сильно увлекаться работой;
- стремлением в любом случае пережить удовольствие успеха;
- неспособностью плохо работать;
- потребностью изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел;
- отсутствием духа соперничества, желанием, чтобы и другие вместе с ними пережили успех и достижение результата;
- неудовлетворенностью легким успехом и неожиданной легкостью задачи;
- готовностью принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

МЕТОДИКА «ШКАЛА САМООЦЕНКИ»

(авторы Ч.Д. СПИЛБЕРГ, Ю.Л. ХАНИН)

Данный тест является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика человека). Разработан Ч.Д. Спилбергом (США) и адаптирован Ю.Л. Ханиным.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушение тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием

невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями. Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Шкала самооценки состоит из 2-х частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1–20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21–40) тревожность.

Бланк ответов

Инструкция: прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, КАК ВЫ СЕБЯ ЧУВСТВУЕТЕ в ДАННЫЙ МОМЕНТ. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

- A. Нет, это не так.
- B. Пожалуй, так.
- C. Верно.
- D. Совершенно верно.

		A	B	C	D
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 испытываю сожаление	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 чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я беспокоен	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, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4
28	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам: $РТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35$, где $\Sigma 1$ – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\Sigma 2$ – сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

$$ЛТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35,$$

где $\Sigma 1$ – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

$\Sigma 2$ – сумма остальных цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

При интерпретации результат можно оценивать так: *до 30* – низкая тревожность; *31–45* – умеренная тревожность; *46 и более* – высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания, высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Шкалу можно успешно использовать в целях саморегуляции, в целях руководства и психокоррекционной деятельности.

Для оценки динамики состояния тревоги (например, до занятий ауто-тренингом и после курса ауто-тренинга) можно использовать первую половину шкалы (высказывания № 1–20) и укороченный вариант шкалы, на заполнение которого уходит 10–15 секунд.

Бланк ответов

Шкала самооценки

Фамилия _____ Дата _____

Инструкция: прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, КАК ВЫ ЧУВСТВУЕТЕ СЕБЯ В ДАННЫЙ МОМЕНТ. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

- A. Нет, это не так.
- B. Пожалуй, так.
- C. Верно.
- D. Совершенно верно.

		A	B	C	D
1	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
2	Я нервничаю	1	2	3	4
3	Я не чувствую скованности	1	2	3	4
4	Я доволен	1	2	3	4
5	Я озабочен	1	2	3	4

Показатель РТ высчитывается по формуле: $РТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 15$,

где $\Sigma 1$ – сумма вычеркнутых цифр по пунктам 2, 5;

$\Sigma 2$ – сумма по пунктам 1, 3, 4.

Величина показателя меняется от 5 до 20.

ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С КОММУНИКАЦИЕЙ

МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ (КОС-2)

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей и т. д.). Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Время выполнения методики 10–15 минут. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

Вопросы:

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 с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно 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 те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, 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 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 удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять 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 малознакомых Вам людей?

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

29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас группу?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было принято сразу Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый для Вас 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?

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

Коммуникативные склонности (+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Организаторские склонности (+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ФОРМИРОВАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

ТЕСТ НА ОБЪЕКТИВНОСТЬ

Этот тест служит для выявления способности трезвой оценки окружающих людей. При ответе на каждый вопрос Вам необходимо выбрать только одну из трех представленных альтернатив.

Опросник

1. Если человек тщательно придерживается правил поведения и никогда не отступает от хорошего тона, то он:

- а) вежлив, приятен в общении;*
- б) строго воспитан;*
- в) неискренен, поскольку скрывает свой истинный характер.*

2. Если супруги никогда не ссорятся между собой, то они:

- а) счастливы;*
- б) равнодушны друг к другу;*
- в) у них нет взаимного доверия.*

3. Если человек, которого видите впервые, сразу же начинает рассказывать Вам анекдоты или говорить остроты, то он:

- а) шутник (остряк);*
- б) чувствует себя с Вами неуверенно и этим пытается компенсировать чувство неудобства;*
- в) хочет произвести на Вас хорошее впечатление.*

4. Если в разговоре, представляющем обоюдный интерес, Ваш собеседник интенсивно жестикулирует, то он:

- а) испытывает внутреннее волнение;*
- б) слишком устал, переутомился;*
- в) не вполне искренен.*

5. Если Вы решили поближе узнать кого-то из своих знакомых, то для этого лучше всего:

- а) пригласить его в какую-то компанию;*
- б) понаблюдать его в деле;*
- в) посмотреть, как он ведет себя в критической ситуации.*

6. Если Вы оказались в ресторане с человеком, который дает, по-Вашему, слишком большие чаевые, то он:

- а) хочет произвести впечатление;*
- б) стремится завоевать расположение обслуживающего персонала;*
- в) просто «добрая душа».*

7. Если один из Ваших знакомых никогда не начинает разговор первым, то он:

- а) скрытничает или не хочет разговаривать;*
- б) слишком робок;*
- в) чрезмерно мнителен, боится, что кто-то его обидит.*

8. Низкий лоб у человека означает:

- а) глуповатость;*
- б) упрямство;*
- в) не говорит о человеке ничего конкретного.*

9. Если человек старается не смотреть собеседнику в глаза, то он:

- а) страдает комплексом неполноценности;*
- б) пытается скрыть свои мысли;*
- в) чересчур рассеян.*

10. Если Ваш знакомый принадлежит к тем людям, которые, случись что-то неприятное, заявляют, что они с самого начала предвидели это, но ничего не предпринимали, чтобы не попасть в историю, то у него:

- а) очень волевой характер;*
- б) ничего нет за душой, кроме желания самоутвердиться;*
- в) установка ни во что не вмешиваться.*

11. Если человек высокого материального достатка всегда покупает лишь самые дешевые вещи, то он:

- а) скромн;*
- б) бережлив;*
- в) скряга.*

12. Если человек, о котором Вам приходится судить только по его внешности, полноват, то он:

- а) симпатичнее других, весел и добродушен;*
- б) совсем не симпатичен, а наоборот, ленив и апатичен;*
- в) такой же, как и все остальные.*

Ключ

Подсчитывать очки, «заработанные» испытуемым, необходимо по следующей таблице:

Пункты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а)	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	2	2
б)	4	1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1
в)	1	4	4	1	4	1	1	4	2	2	1	4

Результаты

От 40 до 48. Вам легко составить мнение о человеке. Достаточно посмотреть на него и Вы уже знаете, что он за птица. Кроме того, Вы можете сразу сообщить ему свое мнение, так как убеждены, что не ошиблись. Этим Вы, конечно, не заслужите благодарности, по крайней мере в тех случаях, когда оценка негативна или неприятна для человека. Но Вы не всегда правы. Разумно ли каждому говорить то, что Вы о нем думаете? Этим мало что изменишь, скорее, вызовешь раздражение и неприязнь.

От 31 до 39. Вы умеете объективно оценивать и ситуации, и окружающих людей. У Вас есть нюх на людей, и Вам несложно угадать их характер. К тому же Вы не принимаете на веру чужое мнение, предпочитая самому убедиться, каков оцениваемый Вами человек. Это хорошее качество как для руководителей, так и для преподавателей. И если Вы поймете, что ошиблись, то не побоитесь открыто признать это.

От 21 до 30. Вы, как правило, не уверены в своем мнении, легко можете поменять его в зависимости от того, что говорят о человеке другие. Ваша наблюдательность притупляется, и в конце концов Вы лишаетесь возможности составить собственное суждение. Это объясняется тем, что у Вас нет четко выраженной позиции. Старайтесь самостоятельно оценивать человека, больше полагайтесь на свой опыт и, возможно, все изменится к лучшему.

**ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ
СО СПОСОБНОСТЬЮ ПРОВОДИТЬ ОЦЕНКУ
СОБСТВЕННОЙ ЛИЧНОСТИ**

**МЕТОДИКА «ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ РЕФЛЕКСИИ»
(автор О.С. АНИСИМОВ)**

Инструкция: прочитайте внимательно каждый из приведенных ниже вопросов и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, какой ответ Вы выбираете (вариант буквенного ответа в вопросах 5, 6 обведите в кружок):

- 5 – никогда;
- 4 – редко;
- 3 – по мере необходимости;
- 2 – часто;
- 1 – всегда.

1. Как часто Вы возвращаетесь к анализу хода решения педагогической проблемы, если Вы ее уже решили?

2. Как часто Вы предпочитаете переходить от решения к анализу хода решения педагогической проблемы, если она очень сложна?

3. Как часто Вы ищете причину затруднения в способе мыслительной деятельности, анализируя ход решения педагогической проблемы?

4. Как часто Вы ищете причину затруднения в самом себе, анализируя ход решения педагогической проблемы?

5. Как Вы предпочитаете поступить, если Вы терпите неудачу в анализе хода решения задачи?

- а) отойти от задачи и заняться другой;*
- б) упорно продолжать попытки решения;*

в) искать «темные места» и «прояснять» их для себя путем обращения к словарю, учебным пособиям и т. д.;

г) вовлекать в анализ других людей;

д) воздействовать на создание групповой направленности к поиску причин затруднений.

6. Как Вы относитесь к перспективе участия в совместном с другими людьми решении, если для Вас очень важна поставленная задача?

а) не захожу в совместный поиск;

б) иногда захожу в совместный поиск;

в) по мере необходимости захожу в совместный поиск;

г) часто захожу в совместный поиск;

д) всегда захожу в совместный поиск.

7. Как часто Вы стараетесь быть лидером в организации поиска причин и снятия затруднения, если в совместном поиске решения возникли трудности?

8. Как часто Вы сохраняете активность в коллективной организации снятия затруднения, если в совместном поиске решения возникли трудности и Вам кажется, что Ваша активность недооценивается и даже игнорируется?

Для анализа данных теста следует расставить баллы в зависимости от значимости варианта ответа по следующим критериям: уровень рефлексии личности, уровень коллективистичности личности и уровень самокритичности личности.

Ответ	Номер вопроса							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	6	4	0	1	4	6
2	3	3	4	3	1	2	3	4
3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	1	1	1	1	3	4	1	1
5	0	0	0	0	4	5	0	0

Уровень рефлексии подсчитывается путем сложения баллов, соответствующих вопросам № 1, 2, 3, 5.

Уровень самокритичности – количество баллов по вопросу № 4.

Уровень коллективности – сумма баллов по вопросам № 5, 6, 7, 8.

Из общего количества претендентов следует выбрать тех, кто набрал максимально баллов по трем разделенным критериям при фиксированном объеме набора или по суммарному подсчету баллов.

№ п/п	Шкала	Рефлексии	Самокритичности	Коллективности
	Уровень			
1	Низкий	0–2	0	0–3
2	Ниже среднего	3–6	1	4–7
3	Средний	7–11	2	8–11
4	Выше среднего	12–15	3	12–15
5	Высокий	16–18	4	16–19

МЕТОДИКА «ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РЕФЛЕКСИИ» (автор О.В. КАЛАШНИКОВА)

Диагностика имеет структуру личностного опросника, состоит из 34 вопросов, на которые требуется дать ответ «ДА» или «НЕТ». Ответы «ДА» в регистрационном бланке обозначаются знаком «+», а «НЕТ» – знаком «-».

Инструкция: с целью более глубокого познания самого себя Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком «+», а несогласие – знаком «-».

Регистрационный бланк ответов методики определения уровня сформированности педагогической рефлексии

Инструкция: с целью более глубокого познания самого себя Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком «+», а несогласие – знаком «-». Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает.

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ответ												
№ вопроса	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Ответ												
№ вопроса	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
Ответ												

Текст методики

1. Были ли у Вас случаи, когда анализ Вашего поступка примирял Вас с Вашими близкими?
2. Изменялись ли Ваши духовные ценности после того, как Вы, проанализировав свои недостатки, приходили к решению изменить их?
3. Часто ли Вы прибегаете к анализу своего поведения в конфликтных ситуациях?
4. Часто ли бывает так, что Ваше поведение в конфликтной ситуации зависит от эмоционального состояния?
5. Ставите ли Вы себя в своем воображении на место какого-либо незнакомого Вам неудачливого человека?
6. Анализируете ли Вы причины своих неудач?
7. Долго ли Вы вспоминаете встречу с неудачливым человеком?
8. Пытаетесь ли Вы анализировать свое поведение, если у Вас долгое время не возникало проблемных ситуаций?

9. Как Вы считаете, это связано с личностной потребностью разобраться в себе?
10. Вы анализируете свое поведение, чтобы сравнить себя с другими?
11. Были ли у Вас случаи, когда анализ ситуации приводил к изменению решений, принятых Вами ранее, изменению Вашей точки зрения или переоценке самого себя?
12. Часто ли Вы осознаете причины собственных поступков?
13. Часто ли Вы анализируете поведение окружающих Вас людей, избегая анализировать свое?
14. Пытаетесь ли Вы выявить для себя причины своего поведения?
15. Считаете ли Вы однозначным и беспрекословно правильным для себя мнение человека, авторитетного в интересующей Вас проблеме?
16. Пытаетесь ли Вы анализировать мнения авторитетных людей?
17. Подвергаете ли Вы критическому анализу позицию авторитетного человека, группы людей?
18. Противопоставляете ли Вы мнению авторитетного человека свои хорошо обдуманые аргументы против?
19. Совпадает ли, как правило, Ваша точка зрения на какую-либо проблему с мнением авторитетного человека в этой области?
20. Пытаетесь ли Вы найти причину каких-либо неразрешенных жизненных противоречий, относящихся к Вам?
21. Бывает ли так, что человеческие ценности, принятые в обществе, Вы подвергаете критическому анализу?
22. Часто ли общественное мнение способно диктовать Вам определенный образ мыслей?
23. Считаете ли Вы, что умение анализировать Вами свое поведение всегда приводит к принятию единственно правильного решения?
24. Пытаетесь ли Вы анализировать свое или чужое поведение, если понимаете, что это может привести к возникновению отрицательных эмоций, неприятных для Вас?

25. Задумываетесь ли Вы о поведении посторонних Вам людей, сравнивая их с собой?
26. Пробуете ли Вы занять позицию постороннего Вам человека в конфликтной ситуации, пытаясь сопоставить ее с собственной?
27. Вели ли Вы когда-нибудь дневники, куда записывали свои мысли, переживания?
28. Анализируя свои неудачи, склоняетесь ли Вы к оценке своего поведения?
29. Часто ли, анализируя свои неудачи, Вы в большей степени приходите к выводу, что виноват беспорядок в социальной жизни?
30. Присуща ли анализу Вашего поведения в большей степени эмоциональная оценка?
31. Присутствует ли в анализе собственного поведения большей степени четкая словесная логика?
32. Часто ли общество способно навязать Вам определенную манеру поведения?
33. Считаете ли Вы обязательным для себя придерживаться всех рекомендаций моды, определенного стиля одежды и т. п.?
34. Часто ли бывает так, что, проанализировав свое поведение, Вы меняете свой стиль общения с людьми?

Обработка результатов

Для определения уровня сформированности педагогической рефлексии необходимо сопоставить результаты, полученные в ходе проведения диагностики, с ключом для ее обработки. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в противоположном случае – 0 баллов, полученные баллы суммируются.

Ключ

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. +						

Если набрано от 0 до 11 баллов, это свидетельствует о низком уровне развития рефлексии.

Если Вы набрали от 12 до 22 баллов – средний уровень рефлексии.

Если набрали от 23 до 34 баллов – высокий уровень рефлексии.

ТЕСТ-ОПРОСНИК «ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ САМООЦЕНКИ»

(автор С.В. КОВАЛЁВ)

Методика, разработанная С.В. Ковалёвым, предназначена для определения уровня самооценки личности. Представляет собой 32 суждения, к которым необходимо выразить свое отношение предложенными вариантами ответов.

Инструкция: Вам предлагаются 32 суждения и пять возможных вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Выражая степень своего согласия с суждениями, Вы проставляете баллы:

4 – очень часто;

3 – часто;

2 – иногда;

1 – редко;

0 – никогда.

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу (учебу).
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступить с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия ободрялись 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 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 понапрасну волнуюсь.
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 мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждут от меня люди.

Обработка результатов проводится суммированием баллов по всем 32 суждениям.

Интерпретация результатов:

– сумма баллов **от 0 до 25** говорит о *высоком уровне самооценки*, при котором человек, как правило, не отягощен сомнениями, адекватно реагирует на замечания других и трезво оценивает свои действия;

– сумма баллов **от 26 до 45** свидетельствует о *среднем уровне самооценки*. Человек с таким уровнем самооценки время от времени ощущает необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивает себя и свои способности без достаточных на то оснований;

– сумма баллов **от 46 до 128** указывает на *низкий уровень самооценки*, при котором человек нередко болезненно переносит критические замечания в свой адрес, чаще старается подстроиться под мнение других людей, сильно страдает от избыточной застенчивости.

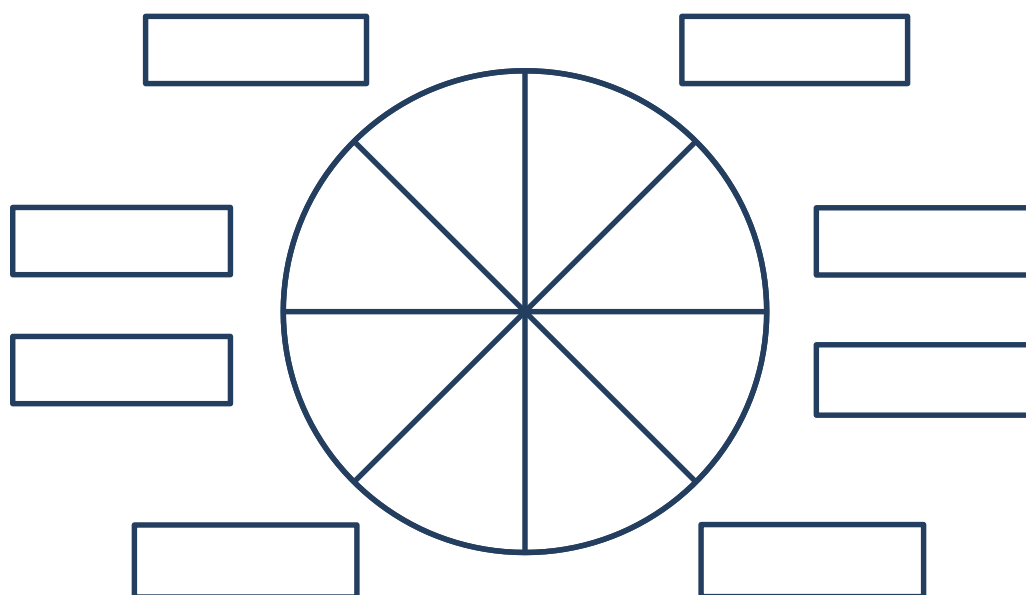
УПРАЖНЕНИЯ И ЗАНЯТИЯ

«КОЛЕСО БАЛАНСА»

Цель: проанализировать свои профессиональные достоинства и недостатки, мотивы деятельности, потребности, стремления.

Оборудование: ручка, бланк с подготовленными рисунками кругов.

Инструкция: перед Вами готовая основа для работы: лист бумаги, на котором нарисован круг, поделенный на 8 частей.



Каждая часть обозначает определенную сферу деятельности и предполагает проявление признака от нуля (точка в центре круга) до 10 – максимальное проявление. Этот перечень можно «настраивать под себя». Рубрики могут быть самыми разнообразными. Скажем: умение общаться, уровень профессиональной подготовки, владение психологическими приемами и т. д., запишите рядом в пустых прямоугольниках названия сфер по своему выбору. Именно с ними Вы и будете работать!

Подумайте, как Вы сможете с максимальной объективностью оценить каждую из выбранных сфер деятельности по десятибалльной шкале. Возле каждого сектора поставьте соответствующую отметку.

Теперь Вы можете:

- понять, где Вы находитесь сегодня на каждой из важных ранжированных сфер Вашей деятельности;
- поставить перед собой конкретные задачи по развитию личной эффективности и достижений, определив конкретный график и формы работы.

Когда эта часть работы будет завершена, закрасьте каждый сектор своим цветом и получите свое «колесо». Можно ли на нем ехать? Гармонично ли оно? Проанализируйте, какие сферы получились ведущими? Что позволило Вам преуспеть в этом направлении? Какие сферы требуют усиления, коррекции? Напишите план действий на ближайшее время: каким образом Вы планируете усилить эти секторы? С усиления какого сектора Вы готовы начать прямо сейчас? И в любом случае для Вас есть хорошая новость: самые отстающие секторы дадут Вам максимальный эффект отдачи прямо сейчас! В них Ваш потенциал улучшения профессиональной деятельности!

«ДИАЛОГ С ТРУДНОСТЯМИ»

Цель: разобраться с эмоциональными особенностями, со своими профессиональными трудностями.

Оборудование: бумага, ручка.

Инструкция: данное задание предполагает заполнение таблицы. Необходимо записать в первой колонке 4–5 актуальных трудностей или Ваших личностных особенностей, которые могут служить их причиной. Проанализировать их во второй и третьей колонках. «Скрытая выгода» – это то, что Ваши особенности позволяют Вам не делать (или наоборот – сделать), где они освобождают Вас от чего-то... Цена, которую приходится платить, – это тема третьего столбика таблицы. Что у Вас не получается из-за Ваших особенностей, чего Вы лишаетесь из-за них?

Мои трудности	«Скрытая выгода»	Цена, которую приходится платить

Пожалуйста, заполнив таблицу, задумайтесь над тем, как бы Вы ответили на такие вопросы:

1. В чем причина моих трудностей? Где их корни?
2. В работе с кем из участников образовательного процесса Вам наиболее мешают Ваши трудности?
3. Чего Вы опасаетесь? Чего хотите избежать? От чего Вас защищают Ваши трудности?

ВОПРОСИТЕЛЬНЫЕ СЛОВА

Цели: анализ и рефлексия своей деятельности.

Оборудование: ручка, бумага.

Инструкция: четко сформулируйте проблему (из тех, что сейчас заботит и требует решения). Запишите на ум десять вопросительных слов, которые первыми придут Вам на ум. Задайте эти вопросы относительно этой проблемы. А теперь ответьте на них. Вы сразу же поймете направление, в котором следует искать: там, где сложнее всего ответить.

Например:

Что? _____

Кто? _____

Где? _____

Как? _____

Когда? _____

Почему? _____

Зачем? _____

Откуда? _____

Какой? _____

Какая взаимосвязь? _____

По какой причине? _____

Чем лучше? _____

«ЛИЧНО В РУКИ»

Цель: формирование адекватного уровня самооценки.

Оборудование: ручка, бумага.

Инструкция: представьте себе, что сейчас открывается дверь, и Вам приносят небольшое письмо. Распечатав его, Вы обнаруживаете, что оно от человека, который любит Вас. Попробуйте взглянуть на себя со стороны или глазами человека, которому Вы небезразличны. А затем, потратив не менее 15–20 минут, напишите на бумаге письмо, из которого будет понятно, что человек Вас любит. Ответ «Нет, я так не могу» не принимается. Поверьте, такое письмо – один из самых ценных подарков самому себе.

С помощью такого простого и интересного упражнения можно добиться очень многого. С повышением самооценки обретаются внутренняя сила и твердость. Человек становится увереннее день ото дня, отстаивает свои интересы и границы, общается на равных с разными людьми. Он добивается успеха и чувствует себя счастливым.

6×6

Цель: проанализировать, какие сферы деятельности удаются лучше других либо особенности Вашей личности являются наиболее выигрышными для Вас, а какие требуют изменений, улучшений.

Оборудование: ручка, рабочий бланк.

Инструкция: Вы получили рабочий бланк с расчерченной на нем таблицей 6×6 клеток. Необходимо заполнить каждую клеточку таблицы в соответствии с 6 темами, заявленными по горизонтали. По вертикали находятся

определения, связанные с субъективной оценкой успешности по каждой теме. Темы, заявленные по горизонтали, Вы можете менять.

Например:

	Взаимопонимание с коллегами	Установление границ	Мои отношения с родителями	Мой авторитет у учеников	Распределение рабочего времени	Умение переключать внимание
Супер! Мне это удалось!						
Что-то здесь не работает...						
Ставлю цели!						
Попрошу помощи. (Какой? У кого?)						
Хочу сказать, что...						
Есть вопрос...						

«МАТРЕШКА»

Цели: развить у участников навыки самоанализа, помочь преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми.

Оборудование: большая матрешка.

Инструкция: матрешка – одна из психодраматических техник, способствующих самораскрытию и самопознанию членов группы. Успех упражнения сопряжен с созданием доверительной и поддерживающей личностной атмосферы. Участники должны быть сосредоточены на высказываниях и эмоциях других участников, избегать всяческих комментариев, насмешек, реакций, которые могут «спугнуть» открытое самовыражение, обидеть.

Доброволец, вышедший на площадку, получает матрешку. Тренер предлагает открывать ее, добываясь постепенно от внешней оболочки к сердцевине – наименьшей куколке. Каждый слой обозначает для нашего героя его сущность, так что под внешней оболочкой – каким его видят окружающие – скрываются более глубокие и тайные уровни.

Игра начинается словами:

– Это я (*фамилия и имя участника*), каким меня видят окружающие...

Продолжение может быть таким:

– Это я – такой, каким меня знают сослуживцы/друзья/семья, какой я на самом деле...

Можно направить разговор в определенное русло и просить высказываться лишь о качествах, которые определяют участника как культурного человека, как представителя определенной культуры/субкультуры, можно говорить о личном потенциале, удачах и просчетах, страхах и ожиданиях... а можно оставить все как есть, дать рассказу разворачиваться в соответствии с уровнем открытости и рефлексии каждого из игроков, выходящих представлять свою матрешку.

Обсуждение

1. Что Вы чувствовали во время представления?
2. Что Вас удивило?
3. Какие различия Вы увидели между разными сферами человеческой личности?

«ТАБЛИЦА СМЫСЛОВ»

Цели: прояснение своих индивидуально-психологических особенностей, формирование представления о своем «Я»; рефлексия своего отношения к себе и к окружающим; осознание своего личностного опыта, развитие умений, навыков самоанализа.

Оборудование: ручка, бланк для работы, игральный кубик.

Инструкция: каждый из участников получает рабочий бланк.

– Посмотрите, пожалуйста, на 36 клеток этой рабочей карточки. Слова, написанные здесь, в большинстве своем Вам хорошо знакомы.

В течение 5 минут выберите, пожалуйста, и отметьте на бланке 10 понятий, которые сопровождают Вас по жизни чаще всего. Это «узловые», принципиальные понятия для Вас.

1 Вера в себя	2 Сила духа	3 Выдержка	4 Чувство юмора	5 Любовь	6 Знания
7 Интуиция	8 Бесстрашие	9 Умение ладить с людьми	10 Оптимизм	11 Готовность просить о помощи	12 Умение учиться
13 Физическая бодрость	14 Радость жизни	15 Гибкость	16 Решительность	17 Авантюризм	18 Вера
19 Надежда	20 Прямота	21 Настойчивость	22 Увлеченность	23 Идеалы	24 Готовность к переменам
25 Надежность	26 Точность	27 Умение сказать «нет!»	28 Традиция	29 Работоспособность	30 Наивность
31 Энергия	32 Добродушие	33 Творчество	34 Эмоциональная устойчивость	35 Умение прощать	36 Реалистичность

Бросаем первый кубик – он определяет ячейку бланка по вертикали (столбик). Выпало 5 – отсчитайте слева направо 5 клеток – это будет искомый столбик. Второй кубик выпал на цифру 3? В пятом столбце опускаемся на 3-ю строчку. Получили таким образом «окно» под номером 17 «Авантюризм». Как это понятие представлено в Вашей жизни? Какие ассоциации, истории, события, переживания, размышления это понятие называет?

Обсуждение

1. Считаете ли Вы, что большинство из этих 36 понятий близки Вам или они – из «чужой, другой жизни»? Насколько они определяют именно Ваше представление о жизни, насколько соответствуют Вашей картине мира?

2. Какие слова Вам хотелось бы добавить, чтобы максимально полно описать Ваши взгляды, позицию и жизненную практику?

3. Какие из рассказов других участников группы Вам запомнились? Почему? Что привлекло внимание?

«КОПАЙ ГЛУБЖЕ!»

Цели: развивать умение понимать текст и подтекст, проникать вглубь содержания; освоить навыки точного описания предметов или явлений.

Оборудование: рабочие бланки, ручки (по количеству участников).

Инструкция: в каждом сообщении есть значение и смысл – денотация и его перевод с точки зрения получателя сообщения – коннотация, или контекст (от лат. *contextus* – соединение, связь) – то есть представление о том, о чем ведется речь, ассоциации.

Двусмысленность и многозначность вербальной коммуникации – это «обратная сторона» ее выразительности. Требуются знания, умения, навыки общения, чтобы расшифровка словесного сообщения и паралингвистических компонентов (интонация, темп речи, мимика, жест, расположение в пространстве субъектов общения) сообщения была адекватна замыслам говорящего. Здесь уже нужно «копать глубже», «смотреть в корень», отмечая и расшифровывая и прямой смысл послания, и его многочисленные возможные подтексты!

* * *

Ведущий предлагает участникам составить рабочие мини-группы – тройки. Каждая тройка получает бланк. Перед вами ряд коммуникативных ситуаций. Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)? Какой смысл есть в этой коммуникации?

Запишите идеи на бланке. Запомните: нет правильных и неправильных ответов! Многообразие Ваших вариантов «прочтения» сообщения поможет тренировать Вашу зоркость и чувствительность к передаваемой информации, подключит к расшифровке Вашу интуицию.

Рабочий бланк

1. Руководитель спрашивает своего работника: «Почему Вы никогда не можете прийти вовремя?». Что бы он мог сказать, чтобы отразить свои чувства?

А. _____

Б. _____

В. _____

2. Две подруги договорились встретиться в кафе. Одна на месте, другая же приходит с получасовым опозданием и с порога протягивает подруге горсть конфет:

– Принесла угостить тебя! Илона привезла из Финляндии, они заходили вчера поздравить нас с праздником...

– Ага, спасибо! Так праздник уже прошел?..

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

3. Жена мужу подает кофе после завтрака. Муж благодарит, отпивает глоток и отодвигает чашку с блюдцем:

– Спасибо... Кофе сегодня отвратительный!

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

4. Андрей – маме, нервно ожидающей прием у кабинета зубного врача:

– Ну что ты психуешь? Расслабься. Сейчас уже твоя очередь!

– Психуешь?!

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

5. Молодой человек говорит своей подруге: «Зачем ты купила мне такой дорогой подарок?» Что бы он мог сказать, чтобы открыто выразить свои чувства?

А. _____

Б. _____

В. _____

6. Он и она на выходе из дома в гости:

– Милый, как я в этом платье?..

Он оценивающе смотрит и поднимает руку вверх со знаком «о'кей!».

– А эта цепочка... Правда же она освежает?

– Угу-у-у...

– Я совсем неплохо выгляжу после месяца в тренажерном, а?

– Милая, – он чмокает ее в щеку – поговорим в машине?

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

7. Мать дочери по телефону:

– ...Уже дома?! Давно?.. Могла бы и позвонить, что добралась. Уже час ночи, а ты уехала, когда еще не было десяти...

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

8. Один коллега другому, в ответ на его предложение сходить перекусить во время обеденного перерыва (напряженно):

– Нет, я не пойду в буфет. Перекушу чем-нибудь здесь. Шеф ждет наш проклятый отчет уже завтра...

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

9. Две подруги у стенда в магазине в неделю распродаж:

– Глянь-ка! Я все же возьму вот эту блузку... (Примеряет.) Идет?! Хотя какая разница в принципе?!

– Как хочешь... Чертовски дорого все тут!

Что имеют в виду субъекты общения (как в прямом послании, которое они делают в виде той или иной информации, передачи сообщения, так и в скрытых подтекстах)?

А. _____

Б. _____

В. _____

10. Секретарь – начальнику отдела:

– У Скоробогатского проект еще не закончен. Спрашивал, как поступить...

Я ему посоветовала объединить усилия с Петришиной до конца недели.

Но он категорически отказался...

– Отказался?! Почему?

– Мне кажется, потому что... (Какие доводы приведет?)

А. _____

Б. _____

В. _____

«ТРИ ВОПРОСА»

Цели: научиться поддерживать беседу, уметь корректно изложить материал, освоить навыки самопрезентации.

Оборудование: ручка, по три цветных листка для записей у каждого участника: белый, голубой, зеленый.

Инструкция: вся группа получает «материалы» – пишущие средства и цветные листки бумаги. На **зеленом** листке нужно (не подписываясь) написать вопрос, который волнует лично вас. Это может быть личная проблема, поиск выхода из сложной ситуации, попытка услышать совет. **Голубой** листок предназначен для вопроса, который касается работы вашей группы. Можно спросить мнение товарищей о программе, услышать оценку той или иной ситуации. **Белый** листок поможет вам ответить на любой вопрос, не относящийся конкретно ни к вам, ни к тренингу. Хотите узнать что-то новое? Любознательность требует выхода? Это – материал для вопроса на белом листке!

Каждый участник заполняет три листочка соответствующими вопросами, сворачивает листочки в трубочку и бросает в шляпу, в которой ведущий собирает все вопросы команды.

Собрав все записки, ведущий подходит к любому игроку и просит его выбрать из кучи три листка разного цвета и ответить на полученные вопросы. (Если участник случайно вытащил свои же записки, он может вернуть их в шляпу, вновь свернув листки в трубочку.) Игра проходит обычно с неугавающим интересом. Можно предложить группе принять участие в ответах на вопрос – добавлять, уточнять ответы игроков, а можно право ответов оставить только за отвечающим по очереди за участником.

«АКУЛЫ ПЕРА»

Цели: обеспечить новый опыт анализа ситуации, стимулировать через постановку творческой задачи групповую коммуникацию – взаимодействие интеллектуальных, волевых, эмоциональных функций участников.

Оборудование: для этой игры тренеру необходимо приготовить массу самых различных предметов. Различных по виду, употреблению, размерам, новизне...

Инструкция: участники тренинга должныделиться на малые группы – 3–5 человек. На столе находится масса разнообразных предметов, приготовленных тренером: ткани, игрушки, газеты, одежда, предметы быта, бутылки, посуда, канцелярские принадлежности, природные материалы. У каждой группы есть 5 минут, чтобы из вещей выбрать всего 7 предметов. Тренер не комментирует свою просьбу, оставляя играющих в неведении, с чем связан выбор тех или иных предметов.

– Итак, у каждой группы существует некий набор предметов, который она отобрала из общего склада. Попробуйте вкратце объяснить свой выбор!

– Спасибо за интересные и содержательные «доклады». Теперь вы наверняка задаетесь вопросом: что же делать со всем этим сокровищем, счастливыми обладателями которого вы стали?! Ну что ж, представьте себе что вы – опытные акулы пера. Газетчики со стажем! Через несколько минут вы возьметесь за написание репортажа с места события, с которого вы и принесли все отобранные вещи.

– Что произошло? Где? С кем? Почему? Никто, кроме вас, не может ответить на эти вопросы. Обсудите логику, общую идею, которые объединят столь различные вещи в рамках вашего газетного репортажа.

На написание статьи у вас есть полчаса. Через 30 минут ваш материал с пометкой «Срочно! В номер!» будет представлен на редакционной летучке. Удачи всем!

Обсуждение

1. Интересным ли было для Вас задание? Почему?
2. Как складывалась групповая работа? Была ли она успешной? Существовал ли лидер в группе? Что повлияло на Ваше решение признать его лидерство? Кто и почему оказался в меньшинстве?
3. Наверняка у Вас существовал ряд вариантов. Почему Вы остановились на последнем, который представили редколлегии? Что стало критерием выбора именно этой темы?

«КАРТИНА»

Цель: тренировка навыков невербального общения.

Оборудование: доска для рисования, ватман, фломастеры.

Инструкция: группа выстраивается в линию. Первый игрок приглашается к стене (столу), где прикреплен лист бумаги. Рядом фломастеры. Ему предстоит начать рисовать картину. Ведущий сообщает, какой предмет необходимо изобразить (остальные не слышат задания), далее первый рисует один из элементов. Приглашается второй игрок. Первый объясняет мимикой и жестами, что необходимо изобразить, и встает в другую линию. И так далее, пока все не примут участия в рисовании картины.

Сложно ли было объяснять только с помощью мимики и жестов? Не было ли желания использовать еще и речь?

«ДЕРЖИМ ПАУЗУ»

Цели: тренировать концентрацию внимания на передаче определенной информации, эмоций в звучащей речи; освоить навык использования различных типов пауз в речи, отработать постановку логических пауз.

Оборудование: тексты для работы в паре, флипчарт.

Инструкция: ведущий просит участников разбиться на пары. У каждой пары будет листок с текстом для работы.

Задание: в приведенных текстах расставьте логические паузы (отметьте их знаком V). Прочтите текст Вашему партнеру, попросите его рассказать, какие чувства, мысли, на его взгляд, были Вами подчеркнуты в тексте, что Вы «подали ему» на блюдце логической паузы?

Поменяйтесь ролями. Теперь Вы внимательно выслушайте товарища и попытайтесь определить (подчеркнуть в тексте на Вашем листке) те логические паузы, которые Вы заметили/услышали при его чтении. Проверьте, почему, с какой целью им проводились эти смысловые выделения.

На следующем этапе ту же работу проделайте с психологическими паузами! Обратите внимание, где (и почему?!) Ваши логические и психологические паузы совпали, а где – оказались в разных местах текста! Проанализируйте это в ходе обсуждения со своим партнером.

Рабочий бланк

Тренер готовит 3–4 варианта разных текстов с тем, чтобы в паре работа шла над непохожим материалом.

1. Игра в красавицу

Мы любили свой двор. В нем никогда не было скучно. К тому же мы знали множество игр. Мы играли в лапту, в прятки, в штандер, в чижика, в ножички, в испорченный телефон. Эти игры оставили нам в наследство старшие ребята. Но были у нас игры собственного изобретения. Например, игра в красавицу.

Неизвестно, кто придумал эту игру, но она всем пришлась по вкусу. И когда наша честная компания собиралась под старым тополем, кто-нибудь обязательно предлагал:

– Сыграем в красавицу?

Все становились в круг, и слова считалочки начинали перебегать с одного на другого:

– Эна, бена, рее...

Эти слова из какого-то таинственного языка были для нас привычными.

– Квинтер, контер, жес...

Мы почему-то любили, когда водила Нинка из седьмой квартиры, и старались, чтобы считалочка кончалась на ней. Она опускала глаза и разглаживала руками платье. Она заранее знала, что ей придется выходить на круг и быть красавицей.

Теперь мы вспоминаем, что Нинка из седьмой квартиры была на редкость некрасивой: у нее был широкий приплюснутый нос и большие грубые губы, вокруг которых хлебными крошками рассыпались веснушки. Лоб – тоже в хлебных крошках. Бесцветные глаза. Прямые жидкие волосы. Ходила она, шаркая ногами, животом вперед. Но мы этого не замечали. Мы пребывали в таком справедливом неведении, когда красивыми считался хороший человек, а некрасивыми – дрянной.

Нинка из седьмой квартиры была стоящей девчонкой – мы выбирали красавицей ее.

Когда она выходила на середину круга по правилам игры, мы начинали «любоваться» – каждый из нас пускал в ход вычитанные в книгах слова.

– У нее лебединая шея, – говорил один.

– Не лебединая, а лебяжья, – поправлял другой и подхватывал: – у нее коралловые губы...

– У нее золотые кудри.

– У нее глаза синие, как... как...

– Вечно ты забываешь! Синие – как море.

Нинка расцветала. Ее бледное лицо покрывалось теплым румянцем, она подбирала живот и кокетливо отставляла ногу в сторону.

Ниши слова превращались в зеркало, в котором Нинка видела себя красавицей.

- У нее атласная кожа.
- У нее соболиные брови.
- У нее зубы... зубы...
- Что зубы? Жемчужные зубы!

Нам самим стало казаться, что у нее все лебяжье, коралловое, жемчужное. И красивее нашей Нинки нет...

Юрий Яковлев

2. Феноменальная женщина

Красотки интересуются,

В чем секрет моих чар.

Ведь я не милашка,

И фигурка не та, чтоб

Быть суперстар.

Я пытаюсь сказать им,

Что секрет этот стар.

Это в том,

Как изогнуты руки,

Это бедер чертог,

Это легкость походки,

Это губ завиток.

Я – феноменально

Женственна.

Я – феноменальная

Женщина.

Уверенной походкой

Вхожу я в комнату.

Смотрите, мужчины,

И лучше запомните или

Замрите в обмороке,

И кружитесь вокруг,

Как пчелиное облако.

Это в том,

Как сверкают глаза,

Это свет от улыбки,

Тонкой талии переход

В радость шагов гибких.

Я – феноменально

Женственна.

Я – феноменальная

Женщина.

Добро, которое вы делаете,
Будет забыто завтра.
Тем не менее, делайте добро.

То, что вы строили годы,
Может быть разрушено
в одну ночь.
Тем не менее, стройте.

Люди в самом деле нуждаются
в помощи,
Однако те, кому вы помогаете,
Могут наброситься на вас.
Тем не менее, помогайте людям.
Отдавайте миру самое
лучшее, что у вас есть,
И вы будете избиты.
Тем не менее отдавайте миру
все самое лучшее,
Что у вас есть.

Мать Тереза

«ПЕТЛЯ»

Цели: тренироваться в конструктивном коммуникативном поведении, научиться парировать провокативные реплики оппонентов.

Оборудование: доска или флипчарт, бумага, рабочие бланки и ручки для каждого участника.

Инструкция: правила техники «Петля» таковы (следует записать на флипчарте):

- отреагируй на реплику оппонента, покажи, что ты услышал ее;
- аргументированно отрази атаку;
- вернись к исходному материалу, продолжи обсуждение.

Обратите внимание, что Ваши реакции на уводящие, провокационные, манипулятивные реплики должны быть сформулированы не в негативном, а в позитивном ключе!

На самом деле простейшая, на первый взгляд, «петля» помогает Вам решать несколько актуальных задач:

- Вы сами определяете, что станет предметом дискуссии, а что нет, отбрасывая посторонние уводящие от темы, провокационные вопросы/реакции/реплики;

- Вы демонстрируете окружающим Вашу уверенность в себе и лидерские качества;

- Вы показываете пример конструктивной дискуссии, соблюдая регламент, повестку дня, решая поставленную перед собой задачу;

- Вы используете провокационные вопросы, чтобы захватить их в «петлю» и использовать в короткой кинжальной реплике-ответе в свою пользу;

- Вы производите впечатление на собеседников своей собранностью, выдержкой, остроумием, корректностью поведения, умением выделять главное.

Используя технику «Петля», Вы тренируетесь в умении:

- давать прямую оценку провокационному поведению оппонента;

- демонстрировать свою приверженность установленным правилам, регламенту, теме обсуждения как знак профессионализма и уважения к собравшимся;

- проявлять смелость и позитивный настрой в дискуссии, основанные на ощущении своей правоты;

- «присоединяться» к провокационной реплике, разворачивая обсуждение в свою пользу;

- показывать, что Вас и весь форум пытаются сбить с толку, увести от обсуждения основных вопросов;

- вскрывать недобросовестность манипулятивного поведения Вашего оппонента;

- обнаруживать «скрытые выгоды» оппонента, которые говорят о его некомпетентности в этом вопросе;

– заручиться поддержкой и одобрением других участников обсуждения, которых Вы приглашаете в качестве экспертов (а значит – Ваших партнеров).

В течение 15 минут запишите на рабочих бланках ваши формулировки, которые решают конкретные задачи (задания Вы найдете в рабочих бланках). Затем работайте в тройках, где сможете предложить партнерам Ваше видение задач, услышать их предложения и обсудить, какие из вариантов наиболее весомые, сильные, эффективные.

Рабочий бланк

Вы – руководитель преуспевающего проекта в сфере дополнительного образования для детей и подростков.

Начав с одного небольшого центра, вы сегодня руководите 7 филиалами, которые работают в каждом городском районе. Ваши программы неформального образования пользуются спросом у родителей, в них с удовольствием участвуют дети. За 10 лет существования Центра «Микс» его образовательное «меню» расширилось с 3 программ в начале проекта до 11 разновозрастных программ сегодня. По независимым оценкам, на сегодняшний день вы можете предоставить и предоставляете разнообразные формы досуговой и образовательной деятельности для детей дошкольного и школьного возраста, обеспечивая около 70 % потребительского спроса в этой сфере в вашем городе.

Понятно, что в вашем небольшом городе успех «не ходит один». Вслед за вами возникли похожие центры, каждый из них борется за свой сегмент рынка, каждый пытается «откусить» от пирога, который вы считаете своим.

Вот и сегодня на заседании в муниципалитете идет презентация проектов, которые могли рассчитывать на получение престижного и перспективного гранта из частного зарубежного фонда, предложившего совместное с городскими властями распределение средств на год.

В ходе презентаций вы уже представили свой проект. Сейчас идет открытое итоговое обсуждение идей всеми участниками совещания. Предста-

вители фонда попросили вас сказать несколько слов об истории вашего Центра. И в это время один из «друзей-соперников» – амбициозный директор Центра детского творчества, возникшего лишь несколько месяцев назад, бросает вслух такую реплику в ваш адрес:

– А я слышал, что Ваш Центр теряет авторитет в городе... Репутация «Микса»... ну не очень...

Запишите Ваш вариант реакции на услышанное, решая в каждом из ответов задачи:

1. Отвергая попытку втянуть Вас и собравшихся в непродуктивную и уводящую от предмета встречи дискуссию.

2. «Присоединившись» к реплике, развернуть ее себе на пользу.

3. Вскрыть провокацию, манипулятивное поведение оппонента.

4. Показать некомпетентность в этом вопросе.

5. Призвать других участников дискуссии стать Вашими партнерами-экспертами. Таким образом заручиться их поддержкой.

6. Продемонстрировать приверженность конкретике и установленным правилам, регламенту дискуссии.

7. Потребовать от оппонента взять на себя ответственность за внятные и реальные формулировки, определения сути его вопроса/реплики.

8. Укрупнить прозвучавший вопрос/реплику, сделав его поводом, мостиком для продолжения Вашего выступления.

9. Показать заинтересованность в доказательной аргументации со стороны оппонента.

10. Дать свою оценку высказыванию оппонента.

11. Конкретизируйте субъективные нападки и реплики общего характера в интересах остальных участников обсуждения.

Обсуждение работы в мини-группах на форуме

1. Оказалась ли для Вас техника «Петля» эффективной в отражении выпадов оппонентов в ходе дискуссии?
2. Что оказалось наиболее сложным в Вашей личной тренировке?
3. Справились ли Вы с необходимостью выбирать позитивно сформулированные реакции?
4. Каким оказался Ваш групповой опыт обсуждения? Какие особенности восприятия он выявил?
5. Считаете ли Вы, что захотите/сможете и в дальнейшем пользоваться техникой «Петля»? Почему? Что для этого нужно?

НАВЫКИ ОБЩЕНИЯ

Молодому учителю для конструктивного взаимодействия с субъектами образовательного процесса и профилактики конфликтных ситуаций можно предложить изучить и использовать в общении следующие рекомендации, блок-схемы, правила. Они будут служить в начале педагогической деятельности в качестве хорошо заготовленных импровизаций:

- а) в речи негативный смысл заменять на позитивный, например:

Негативный смысл речи.

Позитивный смысл речи.

Я ничего не могу поделать...

Посмотрим, какие есть возможности...

Вы сделали не так...

Предлагаю поступить следующим

образом...

Я считаю... Я думаю... Я объясню...

Имеет смысл..

Вы должны...

Вы можете...

Обязательно приходите...

Я буду рад Вашему приходу и т. п.

- б) «Ты-высказывания» заменять «Я-высказываниями», которые формируются по схеме:

1. Описание ситуации, вызвавшей затруднение. («Когда я вижу, что ты...», «Когда это происходит...»).

2. Точное название своего чувства в этой ситуации («Я чувствую...»).

3. Называние причины («Потому что...», «Ведь я...»).

«Я-высказывание» – это прием и способ, с помощью которого взрослый сообщает ребенку о своих чувствах и отрицательных переживаниях, а не о нем и не о его поведении, которое это переживание вызвало (в отличие от «Ты-высказывания»). «Я-высказывания» всегда начинаются с личных местоимений: «я», «мне», «меня». Пример: ребенок разговаривает на уроке во время объяснения нового материала.

Учитель:

«Ты-высказывание»: «Ты можешь закрыть рот, в конце концов? Ты мне мешаешь. Прекрати разговаривать».

«Я-высказывание»: «Когда разговаривают во время объяснения, мне трудно говорить, я начинаю раздражаться, и от этого мне еще сложнее. Пожалуйста, перестань разговаривать».

В классическом варианте «Я-высказывания» вообще не содержат местоимения «ты», лишь ссылку на определенные ситуации или отвлеченных людей. «Ты-высказывания» содержат в себе негативную оценку другого человека, часто обвинение. После «Ты-сообщения» взрослый часто использует угрозу или приказ («Прекрати разговаривать», «Делай уроки в конце концов», «Немедленно уберись в комнате» и т. п.). Это может вызвать сопротивление и протест.

«Я-высказывание» – это сообщение о наших чувствах, оно редко вызывает протест, потому что не содержит обвинения. После «Я-сообщения» взрослый часто использует просьбу: «Пожалуйста, перестань разговаривать», «Уберись, пожалуйста, в комнате», «Не забудь сделать уроки». Помимо того, что «Я-сообщение» говорит о чувствах взрослого и его переживаниях, оно имеет еще некоторое назначение:

– «Я-сообщение» – это способ регуляции собственного эмоционального состояния, так как энергия эмоционально-аффективного плана переводится на рациональный, вербально-коммуникативный план;

- «Я-сообщение» – это послание вашего внутреннего «Я», и оно адресовано внутреннему «Я» ребенка и устанавливает с ним контакт;
- «Я-сообщение» – сигнал о границах дозволенного в необидной для ребенка форме;
- «Я-сообщение» – это способ передать ответственность за свои действия самому ребенку. Ребенок сам решает, что ему делать «в свете новой информации»;
- «Я-сообщение» предполагает уверенное поведение (мы раскрываем свое внутреннее «Я») вместо агрессивного поведения;
- «Я-сообщение» предполагает в общении с ребенком позицию «на равных», вместо позиции «сверху».

Несмотря на свою кажущуюся простоту, формулирование «Я-сообщения» вызывает большие трудности у родителей и педагогов. Это говорит о том, что у них самих блокирована связь со своим внутренним «Я», они привыкли скрывать свои чувства, а также им трудно отказаться от удобной для них позиции – «сверху».

Пробуем:

Ты-высказывание	Я-высказывание
Вечно ты лезешь со своими советами!	
Ты всегда ужасно себя ведешь!	
Вечно ты хамишь!	
Ты никогда меня не слушаешь!	

в) в зависимости от ситуации использовать речевые модели с различной эмоциональной окраской, так например, на организационном этапе педагог может воспользоваться:

- речевыми моделями с **положительной** эмоциональной окраской: «Рада вас всех видеть. Нас ждет сегодня необычный (интереснейший) материал...», «Подобную работу мы уже проделывали, и вы с ней справились прекрасно. Попробуем закрепить наш успех»;

– с **нейтральной**: «Проверьте готовность рабочих мест на своих партах. Настроились на серьезную работу. Нам сегодня предстоит...»;

– с **негативной**: «Вижу, что, как и всегда, Волков и Сидоров опаздывают. Не у всех тетради и учебники лежат на партах! Сколько раз вам говорить, что означает „быть готовым” к уроку!..».

На этапе инструктажа перед педагогом стоит иная цель: активизировать познавательную деятельность ученика, актуализировать имеющиеся знания и опыт, настроить на продуктивное освоение нового материала. Поэтому и речевые модели используются иные, однако и они несут различный эмоциональный фон:

– **положительный**: «Все ли готовы к решению следующей задачи? Чуть-чуть подождем Марину, Игоря... Спасибо: вижу, все настроились...»;

– **нейтральный**: «Когда говорит учитель, нужно отложить все дела и внимательно слушать»;

– **негативный**: «Славин, почему ты все время болтаешь? Если ты такой умный, тогда бери мел и сам объясняй новый материал!» и пр.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	3
Особенности процесса адаптации молодого педагога.....	4
Организация психолого-педагогического сопровождения молодого педагога.....	6
Список литературы.....	14
Приложение 1. Диагностика затруднений адаптационного периода.....	16
Приложение 2. Диагностика затруднений в эмоционально-волевой сфере.....	58
Приложение 3. Диагностика затруднений, связанных с коммуникацией.....	69
Приложение 4. Диагностика затруднений, связанных с формированием профессиональной идентичности.....	72
Приложение 5. Диагностика затруднений, связанных со способностью проводить оценку собственной личности.....	76
Приложение 6. Упражнения и занятия.....	85