

Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов

**Социально-психологическая диагностика
развития личности и малых групп**

Учебное пособие

Рекомендовано Министерством общего и
профессионального образования
Российской Федерации в качестве учебного
пособия
для студентов высших учебных заведений

Москва

Издательство Института Психотерапии

2002

УДК 159.923 (075.8)

ББК 88.5

С 69

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. Изд-во Института Психотерапии. 2002 – ...с.

Учебное пособие является наиболее комплексным и систематичным изложением социально-психологических методов диагностики развития личности и малых групп. Особое отличие инструментов исследования – их апробированность в российской психологической науке и надежность в использовании.

Учебное пособие предназначено для аспирантов и студентов высших учебных заведений, а также психологов, социологов, педагогов и всех, кого интересуют проблемы личности и малых групп.

Рецензенты:

Доктор психологических наук, профессор В.Е. Семенов

Доктор психологических наук, профессор Н.Н. Обозов

Кафедра психологии Костромского государственного университета.

© Н.П. Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов, 2002

© Изд-во Института Психотерапии, 2002

ISBN

СОДЕРЖАНИЕ

Глава I. ПСИХОДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ ПОТЕНЦИАЛОВ МАЛОЙ ГРУППЫ	8
РАЗДЕЛ 1 Диагностика социально-психологических особенностей личности.....	8
1.1.1. Основы социально-психологической диагностики личности и групповой композиции	8
1.1.2. Экспресс-диагностика социальных ценностей личности.....	9
1.1.3. Диагностика парциальных позиций интернальности-экстернальности личности (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткин)	9
1.1.4. Определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э. Берну).....	13
1.1.5. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева).....	14
1.1.6. Диагностика социальной эмпатии	15
1.1.7. Диагностика личностной установки «альтруизм-эгоизм»	16
1.1.8. Экспресс– диагностика уровня социальной изолированности личности (Д. Рассел и М. Фергюссон)	17
1.1.9. Экспресс-диагностика уровня социальной фрустрированности (Л. И. Вассерман).....	18
1.1.10. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова).....	18
1.1.11. Диагностика личностного эгоцентризма	20
1.1.12. Определение жизненных ценностей личности (Must–тест) (П.Н. Иванов, Е.Ф. Колобова).....	22
РАЗДЕЛ 2 Диагностика групповой композиции	24
1.2.1. Экспресс-диагностика системно-характерологических отношений личности	24
1.2.2. Экспресс-диагностика характерологических особенностей личности (Н. Айзенк в модификации Т.В. Матолиной).....	24
1.2.3. Диагностика психодинамических свойств личности (Б.Н. Смирнов)	31
1.2.4. Психологическая типология личности (К. Юнг).....	33
1.2.5. Вербальная диагностика самооценки личности	34
1.2.6. Психогеометрическая самооценка личности (С. Делингер в адаптации А.А. Алексеева, Л.А. Громовой)	35
1.2.7. Интегральная самооценка личности «Кто я есть в этом мире»	37
1.2.8. Экспресс-диагностика уровня самооценки	38
1.2.9. Диагностика волевого потенциала личности	39
1.2.10. Диагностика уровня личностной готовности к риску («PSK» Шуберта).....	40
1.2.11. Диагностика «эмоционального интеллекта» (Н. Холл).....	41
1.2.12. Диагностика личностной креативности (Е.Е. Туник).....	42
1.2.13. Определение социальной креативности личности	46
1.2.14. Самооценка творческого потенциала личности	47
1.2.15. Оценка уровня творческого потенциала личности.....	49
1.2.16. Диагностика уровня невербальной креативности	50
Глава II ПСИХОДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННЫХ ПОТЕНЦИАЛОВ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ.....	53
РАЗДЕЛ 1 Диагностика интегративных мотивационных образований личности и группы	53
2.1.1. О специфике изучения мотивационных феноменов личности и группы.....	53
2.1.2. Диагностика личностных и групповых базовых потребностей	53
2.1.3. Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман).....	55
2.1.4. Диагностика эмоциональной направленности личности	58
2.1.5. Диагностика интерактивной направленности личности (Н.Е. Щуркова в модификации Н.П. Фетискина)	59
2.1.6. Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности (С.М. Петрова)	63
РАЗДЕЛ 2 Диагностика парциальной мотивации личности и группы	66
2.2.2. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов).....	67
2.2.3. Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева)	68
2.2.4. Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности.....	69
2.2.5. Диагностика мотивов аффилиации (А. Мехрабиан)	70
2.2.6. Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)	72
2.2.7. Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи.....	74
РАЗДЕЛ 3 Диагностика мотивации учебно-профессиональной деятельности.....	76
2.3.1. Исследование деятельностной мотивационной структуры (К. Замфир)	76
2.3.2. Диагностика структуры учебной мотивации школьника.....	77
2.3.3. Типология мотивов учения «Лесенка побуждений» (А.И. Божович, И.К. Маркова).....	78
2.3.4. Самооценка профессионально-педагогической мотивации.....	78
2.3.5. Самооценка мотивационных состояний школьника (О.С. Гребенюк).....	80
2.3.6. Диагностика школьной мотивации учащихся начальных классов	80
2.3.7. Диагностика мотивационно-педагогических предпочтений (П. Торранс)	81
2.3.8. Изучение познавательных затруднений	82
2.3.9. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности.....	82
2.3.10. Диагностика парциальной направленности личности учителя.....	83
Глава III ПСИХОДИАГНОСТИКА КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ.....	86
РАЗДЕЛ 1 Диагностика коммуникативных потенциалов личности и группы	86
3.1.1. Психологическая сущность коммуникативной компетентности и методики ее диагностики	86
3.1.2. Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер).....	86

3.1.3. Диагностика коммуникативно-характерологических особенностей личности (Л.И. Уманский, И.А. Френкель, А.Н. Лугошкин, А.С. Чернышов и др.)	87
3.1.4. Исследование коммуникативно-характерологических тенденций (Т. Лири).....	89
3.1.5. Диагностика потенциала коммуникативной импульсивности (В.А. Лосенков).....	92
3.1.6. Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко).....	94
3.1.7. Диагностика доминирующей эмоциональной модальности у педагогов (Л. А. Рабинович в модификации Т. Г. Сырицо)	96
3.1.8. Экспресс-диагностика уровня личностной фрустрации (В. В. Бойко)	98
РАЗДЕЛ 2 Диагностика феноменов коммуникативной компетентности	99
3.2.1. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)	99
3.2.2. Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)	107
3.2.3. Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии.....	109
3.2.4. Диагностика принятия других (по шкале Фейя)	112
3.2.5. Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла).....	113
3.2.6. Экспресс-диагностика доверия (по шкале Розенберга).....	114
3.2.7. Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А.А. Леонтьева).....	115
3.2. 8. Определение уровня конфликтоустойчивости	116
3.2.9. Методика «Шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский).....	116
3.2.10. Изучение способности к самоуправлению в общении	117
3.2.11. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко)	118
3.2.12. Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников).....	119
3.2.13. Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях (М.В. Секач, В.Ф. Первалов, Л.Г. Лаптев).....	122
Глава IV ПСИХОДИАГНОСТИКА ГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ЯВЛЕНИЙ	124
РАЗДЕЛ 1 Диагностика интегральных характеристик малой группы	124
4.1.1. Социально-психологические характеристики групповых особенностей и явлений	124
4.1.3. Определение индекса групповой сплоченности Сишора.....	126
4.1.4. Изучение сплоченности группы	127
4.1.5. Экспертная оценка сплоченности учебной группы.....	128
4.1.6. Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева).....	130
4.1.7. Определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ) (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева).....	131
4.1.8. Экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев).....	131
4.1.9. Экспертная диагностика интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев).....	133
РАЗДЕЛ 2 Диагностика психологического климата в малых группах	134
4.2.1. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру).....	134
4.2.2. Оценка микроклимата студенческой группы (В.М. Завьялова).....	134
4.2.3. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).....	136
4.2.4. Изучение психологического климата в учебной группе	139
4.2.5. Психологический климат классного коллектива (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)	140
4.2.6. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)	140
4.2.7. Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе	142
РАЗДЕЛ 3 Диагностика конфликта в малых группах	143
4.3.1. Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина).....	143
4.3.2. Экспресс-оценка глубины конфликта (А.М. Бандурка, С.И. Бочарова, Е.В. Земьянская).....	146
4.3.3. Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант)	147
4.3.4. Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации	148
4.3.5. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам	149
4.3.6. Самооценка рационального поведения в конфликте	149
4.3.7. Самооценка конструктивного поведения в конфликте	150
4.3.8. Диагностика личностной агрессивности и конфликтности (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев).....	150
4.4.1. Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива (Л.Г. Почебут)	153
4.4.2. Диагностика уровня развития малой группы	155
4.4.3. Диагностика психолого-педагогической характеристики малой учебной группы.....	156
4.4.4. Методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б.Д. Парыгина).....	160
Глава V ПСИХОДИАГНОСТИКА ПЕРЦЕПТИВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ	163
РАЗДЕЛ 1 Диагностика содержательно-стилевых перцептивных особенностей личности и малой группы	163
5.1.1. О специфике социально-перцептивной диагностики.....	163
5.1. 2. Социально-перцептивная дифференциация малых групп.....	163
5.1.3. Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности (модифицированный вариант Н.П. Фетискина) .	165
5.1.4. Диагностика доминирующей перцептивной модальности (С. Ефремцева).....	166
5.1.5. Перцептивная самооценка парциальной и интегральной эмоциональной экспрессивности (Л.Е. Бачина, А.Е. Ольшанникова)	167
5.1.6. Методика экспертной оценки невербальной коммуникации (А.М. Кузнецова).....	170

5.1.7. Самооценка уровня онтогенетической рефлексии.....	171
5.1.8. Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности (Г. Я. Розен).....	172
РАЗДЕЛ 2 Диагностика перцептивно-стилевых особенностей личности и малой группы.....	174
5.2.1. Социально-перцептивная оценка личностно-деятельностных особенностей тренера (Ю. Ханин, А. Стамбулов).....	174
5.2.2. Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости.....	175
5.2.3. Перцептивно-образная самооценка (В.В. Бойко).....	175
5.2.4. Определение стиля информационного усвоения.....	177
5.2.5. Исследование стереотипов восприятия успешного ученика.....	178
5.2.6. Невербальная диагностика эмоциональных состояний (А.О. Прохоров).....	178
Глава VI ПСИХОДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОТЕНЦИАЛОВ И СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА.....	181
РАЗДЕЛ 1 Диагностика личностно-деятельностных потенциалов руководителя.....	181
6.1.1. Основные подходы к исследованию управленческих способностей и стилей руководства.....	181
6.1.2. Диагностика ситуативно-личностных ориентаций руководителя.....	182
6.1.3. Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя.....	183
6.1.4. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).....	184
6.1.5. Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин).....	186
6.1.6. Диагностика управленческих ориентаций (Т. Санталайнен).....	189
6.1.7. Экспресс-диагностика организаторских способностей.....	190
6.1.8. Диагностика стилей педагогического общения.....	191
6.1.9. Диагностика манипулятивного отношения (по шкале Банта).....	192
РАЗДЕЛ 2 Диагностика интегративных стилей управления и руководства персоналом.....	194
6.2.1. Оценка служебно-рационалистического стиля руководства.....	194
6.2.2. Оценка стилей принятия управленческих решений.....	195
6.2.3. Стиль работы руководителя с документацией (И.В. Липсиц).....	197
6.2.4. Определение когнитивно-деятельностного стиля (Л. Ребекка).....	198
6.2.5. Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко).....	203
6.2.6. Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения.....	203
6.2.7. Определение административного стиля управления (адаптированный вариант Е.Е. Туник).....	205
6.2.9. Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде.....	210
6.2.10. Экспертная диагностика стилей руководства.....	213
6.2.11. Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев).....	215
6.2.12. Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин).....	219
РАЗДЕЛ 3 Диагностика лидерства в малых группах.....	222
6.3.1. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).....	222
6.3.3. Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки.....	227
6.3.4. Определение уровня лидерского потенциала.....	230
6.3.5. Самооценка лидерства.....	233
6.3.6. Диагностика функционального лидерства в малых группах.....	234
РАЗДЕЛ 4 Диагностика управленческих барьеров и деятельностной эффективности руководителя.....	236
6.4.1. Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева).....	236
6.4.2. Самооценка биполярной эффективности руководства.....	236
6.4.3. Самооценка управленческих ограничений руководителя.....	238
6.4.4. Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя.....	242
6.4.5. Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности.....	243
6.4.6. Экспресс-диагностика профессионально-деятельностных ограничений руководителя (М. Вудюк, Д. Френсис).....	244
6.4.7. Диагностика консервативности стиля организационного управления.....	245
6.4.8. Диагностика комплекса угрожаемого авторитета (КУА) у руководителей.....	246
Глава VII ПСИХОДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ И ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ.....	249
7.1. Типологии диагностики личностных деформаций.....	249
7.2. Определение психического «выгорания» (А.А. Рукавишников).....	249
7.3. Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).....	252
7.4. Определение склонности к отклоняющемуся поведению (А.Н. Орел).....	253
7.5. Определение личностно-характерологических акцентуаций (К. Леонгард).....	259
7.6. Диагностика личностных расстройств с помощью многофакторного опросника ММРП («Мини-мульти»).....	263
7.7. Определение деструктивных установок в межличностных отношениях (В.В. Бойко).....	266
7.8. Диагностика комплекса неполноценности.....	267
7.9. Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко).....	269
7.10. Самооценка форм агрессивного поведения (модифицированный вариант Басса – Дарки).....	271
7.11. Диагностика враждебности (по шкале Кука – Медлей).....	272
7.12. Определение уровня депрессии (Т.И. Балашова).....	274
7.13. Экспресс-диагностика личностной склонности к сниженному настроению (В.В.Бойко).....	274

7.14. Экспресс-диагностика склонности к немотивированной тревожности (В.В. Бойко).....	275
7.15. Экспресс-диагностика склонности к аффективному поведению (В.В. Бойко).....	275
7.16. Экспресс-диагностика неуправляемой эмоциональной возбудимости (В.В. Бойко)	276
7.17. Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В.В. Бойко).....	276
7.18. Диагностика уровня личностной невротизации (В.В. Бойко).....	279
7.20. Диагностика уровня алекситимии	283
Глава VIII ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ	286
8.1. О самоактуализации личности и способах ее изучения.....	286
8.2. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова).....	286
8.3. Стратегии самоутверждения личности (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова).....	288
8.4. Диагностика реализации потребностей в саморазвитии.....	294
8.5. Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию	294
8.7. Диагностика самоактуализации личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина).....	297
Глава IX ПСИХОДИАГНОСТИКА СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ.....	303
9.1. Общая характеристика совладающего поведения и его диагностика.....	303
9.2. Диагностика стратегий импунитивного поведения в конфликтных ситуациях	304
9.3. Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой)	307
9.4. Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.)	309
9.5. Диагностика стратегий поведенческой активности в стрессовых условиях	314
Глава X ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ И ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	321
10.1. Концептуальные подходы к определению личностной и групповой эффективности.....	321
10.2. Диагностика стратегий достижения цели.....	321
10.3. Самооценка психологической адаптивности	322
10.4. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности	323
10.5. Шкала субъективного благополучия	323
10.6. Интегральная удовлетворенность трудом	325
10.7. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой	327
10.8. Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня.....	328
10.9. Диагностика привлекательности труда (В.М. Снетков).....	332
10.10. Определение деятельностной эффективности организации (В. Зигерт, Л. Ланг).....	335
10.11. Экспертная оценка деятельностной успешности курсантов военных учебных заведений.....	336
10.12. Интегральная оценка эффективности профессиональной деятельности учителя (Н. П. Фетискин).....	337

Глава VIII. ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

- 8.1. О самоактуализации личности и способах ее изучения
- 8.2. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова)
- 8.3. Стратегии самоутверждения личности (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова)
- 8.4. Диагностика реализации потребностей в саморазвитии
- 8.5. Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию
- 8.6. Самооценка реализации жизненных целей личности (Н.Р. Молочников)
- 8.7. Диагностика самоактуализации личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина)

Глава IX. ПСИХОДИАГНОСТИКА СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

- 9.1. Общая характеристика совладающего поведения и его диагностика
- 9.2. Диагностика стратегий импунитивного поведения в конфликтных ситуациях
- 9.3. Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой)
- 9.4. Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.)
- 9.5. Диагностика стратегий поведенческой активности в стрессовых условиях

Глава X. ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ И ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- 10.1. Концептуальные подходы к определению личностной и групповой эффективности
- 10.2. Диагностика стратегий достижения цели
- 10.3. Самооценка психологической адаптивности
- 10.4. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности
- 10.5. Шкала субъективного благополучия
- 10.6. Интегральная удовлетворенность трудом
- 10.7. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой
- 10.8. Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня
- 10.9. Диагностика привлекательности труда (В.М. Снетков)
- 10.10. Определение деятельностной эффективности организации (В. Зигерт, Л. Ланг)
- 10.11. Экспертная оценка деятельностной успешности курсантов военных учебных заведений
- 10.12. Интегральная оценка эффективности профессиональной деятельности учителя (Н.П. Фетискин)

Глава I. ПСИХОДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ ПОТЕНЦИАЛОВ МАЛОЙ ГРУППЫ

РАЗДЕЛ 1 Диагностика социально-психологических особенностей личности

1.1.1. Основы социально-психологической диагностики личности и групповой композиции

Социально-психологический контекст изучения личности – в отличие от общепсихологического – основан на изучении тех свойств, особенностей и качеств личности, которые по своей природе являются социально-психологическими, то есть формируются в процессе отношений между людьми, проявляются в них и, как справедливо отмечает В.А. Лабунская, оказывают влияние на возникновение новых отношений и определенных типов взаимодействия.

Поэтому в данной и последующих главах отсутствует психодиагностический инструментарий, связанный с изучением познавательных процессов, а также индивидуальных эмоционально-волевых особенностей личности в «чистом» виде.

В первом разделе главы I социально-психологическая специфика диагностики личности направлена на выявление структуры социальных и жизненных ценностей личности (терминальных и инструментальных), ролевых позиций в межличностных отношениях, интерактивной личностной направленности, социальной зрелости и социальной комфортности. Диагностический материал первого раздела содержит методики, которые прошли отечественную апробацию и в последнее десятилетие широко используются в практической деятельности психологов.

Второй раздел главы I посвящен изучению индивидуально-психологических особенностей, определяющих доминирующую социально-психологическую и деятельностную направленность группы и составляющих ее структурную композицию.

В реальных условиях жизнедеятельность личности чаще всего осуществляется в группах (классе, студенческой группе, бригаде, отделе, фирме и т. п.). Следовательно, индивидуально-психологические особенности не могут не влиять на определенные аспекты групповой деятельности. Однако, как отмечает В.С. Мерлин, в «современной психологии существует, с одной стороны, тенденция некоторых психологов исследовать личность отдельно от коллектива, в котором она живет и формируется, а с другой стороны – тенденция специалистов, изучающих коллектив забывать о том, что он состоит из конкретных личностей, имеющих свои индивидуальные особенности. Подобного подхода придерживается целый ряд авторов (А.Г. Ковалев, Л.И. Уманский, Р.С. Немов и др.).

В наших исследованиях данная концепция нашла подтверждение на примере обучения иностранному языку в экстравертированных и интровертированных группах (Н.П. Фетискин, И.А. Жаркова). Так, эффективность обучения в значительной мере обуславливалась спецификой монотипности социально-психологических особенностей в исследуемых группах, то есть чем выше была идентичность групповой композиции по параметру «экстраверсия-интроверсия», тем выше были показатели психологического климата и личностной самореализации обучаемых (Жаркова И.А., 2001).

В связи с этим психодиагностический инструментарий, представленный во втором разделе главы I, включает методики, ориентированные на изучение композиционной монотипности малых групп по следующим признакам: коммуникативно-психодинамическому уровню самооценки, эмоционально-волевому и креативному. Последние критерии в должной мере отражают психологическое единство группы – эмоциональное, волевое и интеллектуальное (Л.И. Уманский).

Следует отметить, что представленные в данном разделе исследовательские методики не охватывают всю палитру имеющихся диагностических средств и носят экспериментально-поисковый характер.

1.1.2. Экспресс-диагностика социальных ценностей личности

Назначение. Методика способствует выявлению личных, профессиональных и социально-психологических ориентаций и предпочтений и может быть полезна как при выборе характера работы, так и при оценке работника в процессе найма и аттестации кадров.

Инструкция. Ниже предлагается 16 утверждений. Оцените для себя значимость каждого из них в баллах по схеме: 10 (неважно) 20, 30, 40 ... 100 (очень важно).

Опросник

1. Увлекательная работа, которая доставляет вам удовольствие.
2. Высокооплачиваемая работа.
3. Удачная женитьба или замужество.
4. Знакомство с новыми людьми, социальные мероприятия.
5. Вовлечение в общественную деятельность.
6. Ваша религия.
7. Спортивные упражнения.
8. Интеллектуальное развитие.
9. Карьера.
10. Красивые машины, одежда, дом и т. д.
11. Времяпрепровождение в кругу семьи.
12. Несколько близких друзей.
13. Работа на добровольных началах в некоммерческих организациях.
14. Медитация, размышления, молитвы и т. д.
15. Здоровая сбалансированная диета.
16. Чтение образовательной литературы, просмотр образовательных передач, самосовершенствование и т. п.

Обработка и интерпретация результатов

Распределите баллы согласно таблицам (цифры в разделах – номера соответствующих утверждений).

Профессиональные	Финансовые	Семейные	Социальные	Общественные	Духовные	Физические	Интеллектуальные
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:

Чем выше итоговое количество баллов в каждом разделе, тем большую ценность представляет для вас данное направление. При этом чем ближе друг к другу значения во всех восьми разделах, тем более разносторонним человеком вы являетесь.

1.1.3. Диагностика парциальных позиций интернальности-экстернальности личности (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд)

Назначение. Настоящая методика направлена на исследование парциальных шкал локуса контроля.

Одной из важных интегральных характеристик самосознания, вызывающих чувство ответственности, готовность к активности и переживание «Я», является качество личности, получившее название локуса контроля. Существуют два крайних типа локуса контроля – интернальный и экстернальный. В первом случае человек убежден, что происходящие с ним события зависят от его личностных качеств и являются закономерным итогом его собственной деятельности. Во втором случае человек убежден, что его успехи и неудачи – это результат внешних сил (везение, случайность, давление окружения, другие люди и т. д.). Любой индивид занимает определенную позицию на континууме, задаваемом этими полярными типами локуса контроля.

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на каждый пункт опросника, используя одну из градаций 7-балльной шкалы:

Полностью согласен не -3 -2 -1 0 1 2 3 Полностью согласен

Опросник

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит потому, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая. Если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то как бы ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не приложил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени и мало зависели от везения или невезения.

Обработка и интерпретация результатов

Обработку заполненных анкет следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

Ключи

1. Ключ к шкале I_o

<hr/>	
+	-
<hr/>	
2	1
4	3
11	5
12	6
13	7
15	8
16	9
17	10
19	14
20	18
22	21
25	23
27	24
29	26
31	28
32	30
34	33
36	35
37	38
39	40
42	41
44	43

2. Ключ к шкале I_d

<hr/>	
+	-
<hr/>	
12	1
15	5
27	6
32	14
36	26
37	43

3. Ключ к шкале I_n

<hr/>	
+	-
<hr/>	
2	7
4	24
20	33
31	38
42	40
44	41

4. Ключ к шкале I_c

<hr/>	
+	-
<hr/>	
2	7
16	14
20	26
32	28
37	41

5. Ключ к шкале I_n

<hr/>	
+	-
<hr/>	
19	1
22	9
25	10
42	30

6. Ключ к шкале I_m

<hr/>	
+	-
<hr/>	
4	6
27	38

7. Ключ к шкале I_s

<hr/>	
+	-
<hr/>	
13	3
34	23

Перевод в стены

После получения «сырых» баллов по шкалам следует перевести их в 10-балльную систему стандартных оценок в стенах. В этой системе средняя по нормативной выборке принимается за 5,5 стена, а половина стандартного отклонения приравнивается к одному стену. Таким образом, показатели нормального распределения могут быть преобразованы в стандартные оценки, не зависящие от размерности.

Шкала общей интернальности

1	От	-132	До	-14	6	От	33	До	44
2	От	-13	До	-3	7	От	45	До	56
3	От	-2	До	9	8	От	57	До	68
4	От	10	До	21	9	От	69	До	79
5	От	22	До	32	10	От	80	До	132

Шкала интернальности в области достижений

1	От	-36	До	-11	6	От	6	До	9
2	От	-10	До	-7	7	От	10	До	14
3	От	-6	До	-3	8	От	15	До	18
4	От	-2	До	1	9	От	19	До	22
5	От	2	До	5	10	От	23	До	36

Шкала интернальности в области неудач

1	От	-36	До	-8	6	От	8	До	11
2	От	-7	До	-4	7	От	12	До	15
3	От	-3	До	0	8	От	16	До	19
4	От	1	До	4	9	От	20	До	23
5	От	5	До	7	10	От	24	До	36

Шкала интернальности в семейных отношениях

1	От	-30	До	-12	6	От	4	До	6
2	От	-11	До	-8	7	От	7	До	10
3	От	-7	До	-5	8	От	11	До	13
4	От	-4	До	-1	9	От	14	До	17
5	От	0	До	3	10	От	18	До	30

Шкала интернальности в производственных отношениях

1	От	-30	До	-5	6	От	12	До	15
2	От	-4	До	-1	7	От	16	До	19
3	От	0	До	3	8	От	20	До	23
4	От	4	До	7	9	От	24	До	27
5	От	8	До	11	10	От	28	До	30

Шкала интернальности в области межличностных отношений

1	От	-12	До	-7	6	От	2	До	4
2	От	-6	До	-5	7	От	5	До	6
3	От	-4	До	3	8	От	7	До	8
4	От	-2	До	-1	9	От	9	До	10
5	От	0	До	1	10	От	11	До	12

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни

1	От	-12	До	-6	6	От	3	До	4
2	От	-5	До	-4	7	От	5	До	6
3	От	-3	До	-2	8	От	7	До	8
4	От	-1	До	0	9	От	9	До	10
5	От	1	До	2	10	От	11	До	12

Построение профиля УСК

На профиле УСК прямая линия, проходящая через 5,5 стена, соответствует норме. Отклонение вверх по отдельным шкалам свидетельствует об интернальном типе контроля над соответствующими ситуациями, отклонение вниз – об экстернальном типе контроля. Таким образом, может быть оценен как общий тип контроля, так и соотношение показателей по отдельным шкалам между собой.

Общая интернальность I_o . Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как

складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство событий является результатом случая или действий других людей.

Интернальность достижений I_d . Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они добились сами всего хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели и в будущем. Низкие показатели по этой шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Интернальность неудач I_n . Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неудачах, неприятностях и страданиях. Низкие показатели свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Интернальность в семейных отношениях I_c . Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события семейной жизни. Низкий показатель указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Интернальность производственных отношений I_p . Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкий показатель указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению–невезению

Интернальность межличностных отношений I_m . Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает себя способным контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. Низкий показатель, напротив, указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения и склонен считать свои отношения результатом действия своих партнеров.

Интернальность в отношении здоровья-болезни I_z . высокие показатели свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким показателем считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

1.1.4. Определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э. Берну)

Назначение и инструкция. Согласно Э. Берну, обращаясь к другому человеку, мы выбираем одно из возможных состояний нашего «Я»: состояние Родителя, Взрослого или Ребенка (Дитя). Попробуйте оценить, как сочетаются эти три «Я» в вашем поведении. Для этого оцените приведенные утверждения в баллах от 0 до 10.

Опросник

1. Мне порой не хватает выдержки.
2. Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять.
3. Родители, как более зрелые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей.
4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях.
5. Меня провести нелегко.
6. Мне бы понравилось быть воспитателем.
7. Бывает, что мне хочется подурочиться, как маленькому.
8. Думаю, что я правильно понимаю все происходящие события.
9. Каждый должен выполнять свой долг.
10. Нередко я поступаю не как надо, а как хочется.
11. Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия.
12. Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить.
13. Как и многие люди, я бываю обидчив.
14. Мне удается видеть в людях больше, чем они говорят о себе.
15. Дети безусловно должны следовать указаниям родителей.
16. Я увлекающийся человек.
17. Мой основной критерий оценки человека – объективность.
18. Мои взгляды непоколебимы.
19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступить.
20. Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны.
21. Люди должны соблюдать правила независимо от обстоятельств.

Оценка результатов

Подсчитайте сумму баллов отдельно по строкам таблицы:

1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	Дитя (д)
2, 5, 8, 11, 14, 17, 20	Взрослый (в)
3, 6, 9, 12, 15, 18, 21	Родитель (Р)

Расположите соответствующие символы в порядке убывания их значения. Если у вас получилась формула ВДР, то вы обладаете развитым чувством ответственности, в меру импульсивны и не склонны к назиданиям и нравоучениям. Постарайтесь сохранить эти качества.

Если вы получили формулу РДВ, то для вас характерны категоричность и самоуверенность. Кроме того, «Родитель» с детской непосредственностью режет «правду-матку», ни в чем не сомневаясь и не заботясь о последствиях. Поэтому таким людям желательно работать не с людьми, а с машинами, кульманом, этюдником и т. п.

Если на первом месте в формуле Д, то это вполне приемлемый вариант для научной работы. Но детская непосредственность хороша только до определенных пределов. Если она начинает мешать делу, то пора взять свои эмоции под контроль.

1.1.5. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева)

Назначение. Методика предоставляет возможность изучить отношение к самому себе и другим людям. Разработанный вариант методики включает полюса трех классических факторов семантического дифференциала: оценки, силы и активности.

Инструкция. В предложенном бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Положительные значения этих качеств обозначены знаком «+», а отрицательные – «-». Их степень оценивается по семибалльной шкале. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем: 1) выбор знака того или иного качества; 2) определение степени его проявления по баллам:

- 3 – проявляется очень сильно и очень часто;
- 2 – выражено достаточно заметно и часто встречается;
- 1 – проявляется иногда и слабо;
- 0 – трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в таблице. Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках.

Бланк ЛД и ключ

О	+	1	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	-	Непривлекательный
С	-	2	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	+	Сильный
А	+	3	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	-	Молчаливый
О	-	4	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	+	Добросовестный
С	+	5	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	-	Уступчивый
А	-	6	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	+	Открытый
О	+	7	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	-	Эгоистичный
С	-	8	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	+	Независимый
А	+	9	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	-	Пассивный
О	-	10	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	+	Отзывчивый
С	+	11	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	-	Нерешительный
А	-	12	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	+	Энергичный
О	+	13	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	-	Несправедливый
С	-	14	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	+	Напряженный
А	+	15	Суетливый	3 2 1 0 1 2 3	-	Спокойный
О	-	16	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	+	Дружелюбный
С	+	17	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	-	Неуверенный
А	-	18	Нелюдимый	3 2 1 0 1 2 3	+	Общительный
О	+	19	Честный	3 2 1 0 1 2 3	-	Неискренний
С	-	20	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	+	Самостоятельный
А	+	21	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	-	Невозмутимый

Обработка данных

Производится с помощью ключа – бланка. Подсчитываются значения О (оценки), С (силы), А (активности). Их максимальные значения могут колебаться от +21 до -21. По нашей версии их количественные уровни могут иметь следующие значения.

17-21 – высокий уровень;

8-16 – средний уровень;

7 и менее – низкий уровень.

Интерпретация факторов ЛД

Фактор оценки (О) свидетельствует об уровне самоуважения. Высокие значения этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя как личность, склонен осознавать себя как носителя позитивных, социально желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой.

Низкие значения фактора (О) указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем достижений, особенностями личности, на недостаточный уровень принятия самого себя. Особенно низкие значения этого фактора при самооценке свидетельствуют о возможных невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

При использовании ЛД для измерения взаимных оценок фактор (О) интерпретируется как свидетельство уровня привлекательности, которым обладает один человек в восприятии другого. При этом положительные (+) значения этого фактора соответствуют предпочтению, оказываемому объекту оценки, отрицательные (-) – его отвержению.

Фактор силы (с) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особенно низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность. Во взаимных оценках фактор (с) выявляет отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

Фактор активности (а) в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертированности личности. Положительные (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность; отрицательные (-) – на интровертированность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции. Во взаимных оценках отражается восприятие людьми личностных особенностей друг друга.

1.1.6. Диагностика социальной эмпатии

Инструкция. Тест содержит 33 утверждения. Прочитайте их и по ходу чтения дайте ответ, вспоминая или предполагая, какие чувства в подобной ситуации возникали или могли бы возникнуть лично у вас. Если ваши переживания, мысли, реакции соответствуют тем, что предложены в утверждении, то в бланке ответов против соответствующего номера, совпадающего с номером утверждения, подчеркните ответ «да», а если они иные, то есть не соответствуют утверждению, то подчеркните ответ «нет».

Помните, что в тесте нет хороших или плохих ответов. Не старайтесь своими ответами произвести благоприятное впечатление. Свое мнение выражайте свободно и искренне, только в этом случае вы получите действительное представление о своих психологических особенностях. Лучше давать тот ответ, который первым пришел вам в голову. Каждое последующее утверждение читайте после того, как ответите на предыдущее, старайтесь также не оставлять данные вопросы-утверждения без ответа.

Если у вас возникнут какие-либо вопросы, связанные с заполнением бланка, задайте их исследователю, прежде чем начнете работу по тесту.

Опросник

1. Меня огорчает, когда я вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди людей одиноко.
2. Люди преувеличивают способность животных понимать и переживать.
3. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства.
4. Меня раздражает в несчастных людях то, что они сами себя жалеют.
5. Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать.
6. Я считаю, что плакать от счастья глупо.
7. Я принимаю близко к сердцу проблемы моих друзей.
8. Порой песни о любви вызывают у меня сильные переживания.
9. Я сильно волнуюсь, если приходится сообщать людям неприятные для них известия.
10. На мое настроение сильно влияют окружающие люди.
11. Я считаю иностранцев холодными и бесчувственными.
12. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.
13. Я не расстраиваюсь, когда мои друзья поступают необдуманно.
14. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.

15. По моему мнению, одинокие пожилые люди недоброжелательны.
16. Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь.
17. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым человеком.
18. Читая книгу (роман, повесть и т. п.), я так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле.
19. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь или переживаю, негодую.
20. Я могу не волноваться, даже если все вокруг волнуются.
21. Если мой друг или подруга начинают обсуждать со мной мои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.
22. Мне неприятно, если люди вздыхают и плачут, когда смотрят кинофильм.
23. Чужой смех меня не заражает.
24. Когда я принимаю решение, чувства других людей на него, как правило, не влияют.
25. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то угнетены.
26. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяка.
27. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдание животных.
28. Глупо переживать то, что происходит в кино или о чем читаешь в книге.
29. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей.
30. Чужие слезы вызывают у меня раздражение, а не сочувствие.
31. Я очень переживаю, когда смотрю фильмы.
32. Я могу оставаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг.
33. Маленькие дети плачут без причин.

Обработка результатов

Цель обработки результатов – получение индекса эмпатийности (или эмпатических тенденций) испытуемого.

Чтобы получить индекс эмпатийности, нужно подсчитать количество ответов, совпадающих со следующим «ключом»:

Да	1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31
Нет	2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Таким образом, индекс эмпатийности (Иэ) является суммой совпадений ответов по вопросам-утверждениям, предполагающим ответ «да», и по вопросам-утверждениям, предполагающим ответ «нет».

Для определения уровня эмпатических тенденций предлагается таблица интерпретации индекса Иэ с учетом возраста и пола респондента.

Пол	Уровни эмпатических тенденций		
	Высокий	Средний	Низкий
Юноши	33-25	24-17	16-8
Девушки	33-29	28-22	21-12

Анализ результатов

Эмоциональная отзывчивость на переживания других, называемая в психологии эмпатией, относится к высшим нравственным чувствам. Эмпатия в форме сочувствия или сопереживания (независимо от того, радости или печали) связана с умением человека «проникать» в мир чувств других людей. В разнообразных жизненных ситуациях эмоциональный отклик зависит от адекватности восприятия переживаний людей и эмоций животных, а также от представления о вызвавших их причинах. Такая отзывчивость становится побудительной силой, направленной на оказание помощи.

1.1.7. Диагностика личностной установки «альтруизм-эгоизм»

Назначение. Методика нацелена на изучение социально-психологической установки личности, способствует выявлению альтруизма.

Инструкция. Внимательно прочитайте, вопросы и ответьте на них «да» или «нет» исходя из имеющейся у вас тенденции поведения в данной ситуации.

Опросник

1. Вам часто говорят, что вы больше думаете о других, чем о себе?
2. Вам легче просить за других, чем за себя?
3. Вам трудно отказать людям, когда они вас о чем-нибудь просят?

4. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
5. Для себя вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
6. Вы стремитесь сделать как можно больше для других людей?
7. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить для других людей?
8. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
9. Ваша отличительная черта – бескорыстие?
10. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
11. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
12. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
13. Ваша отличительная черта – стремление помочь другим людям?
14. Вы считаете, что сначала человек должен думать о себе, а потом уже о других?
15. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
16. Вы убеждены, что не нужно для других сильно напрягаться?
17. Для себя у вас обычно не хватает ни сил, ни времени?
18. Свободное время вы используете только для своих увлечений?
19. Вы можете назвать себя эгоистом?
20. Вы способны приложить максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Обработка результатов

Ключ

Проставляется по 1 баллу при ответах «да» на вопросы 1, 4, 6, 7, 9, 13, 17 и ответах «нет» на вопросы 5, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20. Затем подсчитывается общая сумма баллов.

Чем набранная сумма баллов больше 10, тем в большей степени у субъекта выражен альтруизм, желание помочь людям. И наоборот, чем сумма баллов меньше 10, тем больше у субъекта выражена эгоистическая тенденция.

1.1.8. Экспресс– диагностика уровня социальной изолированности личности (Д. Рассел и М. Фергюссон)

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. Рассмотрите последовательно каждое и оцените с точки зрения частоты их проявления в вашей жизни при помощи четырех вариантов ответов: «часто» (3 балла), «иногда» (2 балла), «редко» (1 балл), «никогда» (0 баллов). Выбранный вариант отметьте соответствующей цифрой.

Опросник

1. Я несчастлив, занимаясь столькими вещами в одиночку.
2. Мне не с кем поговорить.
3. Для меня невыносимо быть таким одиноким.
4. Мне не хватает общения.
5. Я чувствую, что никто действительно не понимает меня.
6. Я часто ловлю себя на ожидании, что люди позвонят или напишут мне.
7. Нет никого, к кому я мог бы обратиться.
8. Я сейчас больше ни с кем не близок.
9. Те, кто меня окружает, не разделяют мои интересы и идеи.
10. Я чувствую себя покинутым.
11. Я не способен раскрепощаться и общаться с теми, кто меня окружает.
12. Я чувствую себя совершенно одиноким.
13. Мои социальные отношения и связи поверхностны.
14. Я умираю от тоски по компании.
15. В действительности никто как следует не знает меня.
16. Я чувствую себя изолированным от других.
17. Я несчастен оттого, что всеми отвергнут.
18. Мне трудно заводить друзей.
19. Я чувствую себя исключенным и изолированным другими.
20. Люди вокруг меня, но не со мной

Обработка результатов

Подсчитывается набранная за все ответы сумма баллов. Максимально возможный показатель социальной изолированности – 60 баллов.

Интерпретация

Высокой степени социальной изолированности соответствуют 41-60 баллов, средней – от 21 до 40 баллов, низкой – от 0 до 20 баллов.

1.1.9. Экспресс-диагностика уровня социальной фрустрированности (Л. И. Вассерман)

Инструкция. Вам предлагается опросник, который фиксирует степень вашей неудовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности. Прочтите каждый вопрос и укажите наиболее подходящий ответ в цифрах: полностью удовлетворен (0 баллов), скорее удовлетворен (1 балл), затрудняюсь ответить (2 балла), скорее не удовлетворен (3 балла), полностью не удовлетворен (4 балла).

Опросник

Удовлетворены ли вы:

1. Своим образованием.
2. Взаимоотношениями с коллегами по работе (учебе).
3. Взаимоотношениями с администрацией на работе.
4. Взаимоотношениями с субъектами своей профессиональной деятельности (пациенты, клиенты, учащиеся и т. п.).
5. Содержанием своей работы в целом.
6. Условиями профессиональной деятельности (учебы).
7. Своим положением в обществе.
8. Материальным положением.
9. Жилищно-бытовыми условиями.
10. Отношениями с супругом(ой).
11. Отношениями с детьми.
12. Отношениями с родителями.
13. Обстановкой в обществе (государстве).
14. Отношениями с друзьями, ближайшими знакомыми.
15. Сферой услуг и бытового обслуживания.
16. Сферой медицинского обслуживания.
17. Проведением досуга.
18. Возможностью проводить отпуск.
19. Возможностью выбора места работы.
20. Своим образом жизни в целом.

Обработка данных

По каждому пункту определяется (в баллах) уровень фрустрированности. Высчитывается набранная сумма баллов и делится на 20 (число вопросов).

Интерпретация результатов

Если испытуемый набирает 3,5–4 балла, то у него очень высокий уровень социальной фрустрированности; 3,0–3,4 балла – повышенный уровень фрустрированности; 2,5–2,9 балла – умеренный уровень фрустрированности; 2, 0–2,4 балла – неопределенный уровень фрустрированности; 1,5–1,9 балла – пониженный уровень фрустрированности; 0,5–1,4 балла – очень низкий уровень; 0–0,5 балла – фрустрированность отсутствует или почти отсутствует.

1.1.10. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)

Назначение. Методика направлена на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Инструкция. Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В бланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

Бланк ответов

Номера вопросов										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Σ										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Опросник

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любители вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь – определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, еще неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т. п.?
15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?
21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?
23. Главное для вас – ваше настроение в данный момент, а что будет потом – не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное – это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?
27. Любовь – это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть – это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас – это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни – это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу) и т. п.?
51. Хотите ли вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?
52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?
54. Вы человек решительный?

55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых – это чрезвычайно важно, не так ли?
57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?
58. Хотелось ли вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет – это «крик о помощи»?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. «Во всем хочется дойти до самой сути» – это про вас?
62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?
63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?
64. В общественной жизни пусть остается все как есть?
65. Общение – это лишь пустая трата времени?
66. Здоровье – это не самое главное в жизни, не так ли?

Обработка и интерпретация результатов

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определялась с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах, а результат записывается в графе «Σ». По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали – виды ценностей.

Перечислим эти ценности в обобщенном виде:

Приятное времяпрепровождение, отдых.

Высокое материальное благосостояние.

Поиск и наслаждение прекрасным.

Помощь и милосердие к другим людям.

Любовь.

Познание нового в мире, природе, человеке.

Высокий социальный статус и управление людьми.

Признание и уважение людей и влияние на окружающих.

Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе.

Общение.

Здоровье.

1.1.11. Диагностика личностного эгоцентризма

Инструкция. Тест содержит 40 незаконченных предложений. Вам необходимо дополнить каждое из них так, чтобы получились предложения, в которых выражена законченная мысль. Сразу записывайте первое пришедшее в голову окончание незаконченного предложения. Старайтесь работать быстро. Время выполнения задания фиксируется.

Бланк теста эгоцентрических ассоциаций выглядит следующим образом:

Время, затраченное на заполнение теста, ____ мин.	Дата _____
	ФИО испытуемого _____
	Возраст _____
	Родной язык _____

1. В такой ситуации...
2. Легче всего...
3. Несмотря на то, что...
4. Чем дольше...
5. По сравнению с...
6. Каждый...
7. Жаль, что...
8. В результате...
9. Если...
10. Несколько лет тому назад...
11. Самое важное то, что...
12. Только...
13. На самом деле...
14. Настоящая проблема в том, что...
15. Неправда, что...
16. Придет такой день, когда...
17. Самое большое...

18. Никогда...
19. В то, что...
20. Вряд ли возможно, что...
21. Главное в том, что...
22. Иногда...
23. Лет так через двенадцать...
24. В прошлом...
25. Дело в том, что...
26. В настоящее время...
27. Самое лучшее...
28. Принимая во внимание...
29. Если бы не...
30. Всегда...
31. Возможность...
32. В случае...
33. Обычно...
34. Если бы даже...
35. До сих пор...
36. Условие для...
37. Более всего...
38. Насчет...
39. С недавнего времени...
40. Только с тех пор...

После завершения работы испытуемые сдают заполненные бланки текста. Экспериментатор быстро их просматривает, не вчитываясь в содержание, и если замечает незавершенные предложения, то бланк возвращается с просьбой завершить то или иное предложение. При этом время фиксируется и прибавляется к предыдущему.

Обработка результатов

Цель обработки результатов – получение индекса эгоцентризма. По величине индекса можно судить об уровне эгоцентрической направленности личности.

Обрабатывать результаты имеет смысл, если испытуемый полностью справился с тестом, поэтому во время тестирования важно следить, чтобы все предложения были закончены. Если в тестовом бланке оказалось более 10 незаконченных предложений, то он не подлежит обработке и анализу. В таком случае испытуемого просят протестироваться еще раз через несколько дней.

Индекс эгоцентризма определяется путем выявления и подсчета предложений, содержащих информацию, указывающую на самого субъекта, то есть тестируемого. Эта информация выражается личными местоимениями «я», «мне», «мой», «мною», «моих» и т. п. Информацию о самом субъекте несут также предложения, в которых указанные местоимений нет, но они явно подразумеваются, поскольку есть глагол первого лица единственного числа.

Индексом эгоцентризма служит количество выше обозначенных предложений. Для удобства подсчета предложений, содержащих это указание о самом субъекте и отражающих его центрацию на себе, в заполненном бланке местоимения первого лица единственного числа или соответствующие глагольные окончания подчеркиваются, а номер предложения обводится кружком.

Анализ результатов

Для определения уровня эгоцентрической направленности личности и анализа полученных результатов приводится таблица. Она содержит градации уровней эгоцентризма студентов, в том числе студентов-первокурсников.

Пол Курс	Уровень эгоцентрической направленности				
	Очень низкий	Низкий	Средни й	Высоки й	Очень высоки й
Первокурсники, обучающиеся первый семестр					
Юноши	0-1	2-7	8-22	23-30	31-40
Девушки	0-1	2-7	8-22	23-29	30-40
Студенты других курсов					
Юноши	0-1	2-7	8-20	21-26	27-40
Девушки	0-1	2-7	8-21	22-27	28-40

Лица с высоким уровнем эгоцентризма часто бывают конфликтными, так как недостаточно учитывают, а порой и искажают смысловое содержание сообщения собеседника, что ведет к недопониманию и межличностным проблемам.

В моральном плане эгоцентрическая направленность может вести к эгоизму, которой проявляется в попытках использовать других людей для удовлетворения собственных потребностей и интересов, а также к прагматизму, то есть стремлением связывать все, с чем индивид встречается в жизни, только со своей пользой.

Низкий уровень эгоцентризма часто является следствием постоянного подавления личности ребенка авторитетами. Дома такими людьми становятся родители, а в школе – учителя и некоторые ученики.

В отдельных случаях высокий уровень эгоцентрической направленности может быть ситуативным, вызванным очень значимым для человека событием.

1.1.12. Определение жизненных ценностей личности (Must-тем) (П.Н. Иванов, Е.Ф. Колобова)

Назначение. Данная методика является одной из разновидностей вербальных проективных тестов. Предложенный набор Must-тем позволяет определить пятнадцать жизненных целей-ценностей у лиц школьного и послешкольного возраста.

Инструкция. Вам предлагается продолжить напечатанные на выданном бланке предложения. Крайне важно, чтобы мысли, внесенные в бланк, были искренними и принадлежали именно вам. Запишите любые мысли, которые кажутся вам важными как в настоящий момент, так и в целом в вашей жизни.

Лист ответов

Ф.И.О. _____ Пол _____ Возраст _____

Образование _____ Дата _____

Я непременно должен _____

Я непременно должен _____

Я непременно должен _____

Я непременно должен _____

Я непременно должен _____

Я непременно должен _____

Ужасно, если _____

Ужасно, если _____

Ужасно, если _____

Ужасно, если _____

Ужасно, если _____

Ужасно, если _____

Я не могу терпеть _____

Я не могу терпеть _____

Я не могу терпеть _____

Я не могу терпеть _____

Я не могу терпеть _____

Я не могу терпеть _____

Обработка и интерпретация результатов

Для обработки данных, полученных с помощью этого теста, не существует стандартизированной процедуры. Нет таких Must-тем, которые исследователю предписывается найти среди ответов испытуемых. Поэтому для каждой выборки и для каждого испытуемого, как правило, выделяется индивидуально-уникальный набор долженствований. Ниже приводится список ценностей-целей и примеры утверждений испытуемых, относящихся к этой ценности. Список ценностей взят из методики «Жизненные цели» (Э. Дисл, Р. Райан в модификации Н.В. Ключевой и В.И. Чиркова).

Свобода, открытость и демократия в обществе

Высказывания, в которых содержится отношение к духовному состоянию общества («Я не могу терпеть бездарность и бездуховность властей»), указывает на необходимость социальной справедливости («Я не могу терпеть существующего беспредела»), выражаются требования к власти всех уровней «Я не могу терпеть... бездуховных начальников».

Безопасность и защищенность

Высказывания, касающиеся обеспокоенности непредсказуемыми событиями в обществе и страхов за свою жизнь и жизнь своих близких («Ужасно, если начнется война», «Ужасно, если зло восторжествует»).

Служение людям

Высказывания, касающиеся таких жизненных и профессиональных целей, как помощь и содействие другим людям (в том числе ученикам): «Я непременно должна выпустить своих учеников грамотными людьми»; «Я непременно должна сделать все, чтобы мои ученики были счастливы».

Власть и влияние

Утверждения этой группы связаны со стремлением педагога проявлять власть над другими, оказывать на них влияние: «Ужасно, если меня ни во что не ставят»; «Я непременно должна быть авторитетом для своих учеников».

Известность

В эту группу входят утверждения, связанные со стремлением обратить на себя внимание, быть известным многим людям. «Ужасно, если обо мне все забудут, когда я умру»; «Я непременно должна оставить свой след в жизни».

Автономность

Высказывания, связанные с потребностью делать то, что сам человек считает важным, не зависеть от мнения окружающих, самому определять ход своей жизни: «Ужасно, если от тебя ничего не зависит»; «Я не могу терпеть когда мне указывают, что я должна делать»; «Я непременно должна исполнить задуманное».

Материальный успех

Утверждения, связанные со стремлением к материальному благополучию, к тому, чтобы иметь гарантированный заработок, хорошие условия для проживания: «Ужасно, если я всю жизнь проживу в общежитии»; «Я не могу терпеть, когда задерживают зарплату»; «Я непременно должна найти хорошо оплачиваемую работу».

Богатство духовной культуры

Утверждения, касающиеся стремления к духовному совершенствованию, желания приобщиться к достижениям культуры, искусства и т. п.: «Я непременно должна находить время для чтения»; «Я не могу терпеть нищих духом».

Личностный рост

Утверждения, касающиеся требований к себе, стремления к развитию себя как личности и профессионала: «Я не могу терпеть, когда люди не стремятся к высоким целям»; «Я непременно должна не останавливаться на достигнутом уровне».

Здоровье

Утверждения этой группы выражают стремление педагога иметь хорошее здоровье, как можно меньше болеть, вести здоровый образ жизни, заниматься спортом: «Ужасно, если я тяжело заболею»; «Я не могу терпеть людей, которые не думают о своем здоровье»; «Я непременно должна заняться аэробикой (плаванием)».

Привязанность и любовь

Утверждения этой группы свидетельствуют о потребности педагога иметь близких людей, выражают озабоченность по поводу отношений со значимыми людьми: «Ужасно, если я буду совсем одна»; «Ужасно, если тебя никто не любит».

Привлекательность

Утверждения, касающиеся стремления иметь привлекательную внешность, следовать моде, быть довольной своим внешним видом: «Ужасно, если человек не следит за собой»; «Я непременно должна хорошо выглядеть»; «Не могу терпеть неопрятных мужчин».

Чувство удовольствия

Утверждения, касающиеся физического комфорта, получения удовольствия от таких сторон жизни, как хорошая еда, вино, секс и др.: «Я непременно должна попробовать в этой жизни все»; «Не могу терпеть «синих чулков».

Межличностные контакты и общение

Утверждения, касающиеся потребности чувствовать себя частью какой-либо группы, иметь свой круг общения, страхов, связанных с одиночеством и непониманием: «Ужасно, если меня перестанут понимать окружающие»; «Ужасно, если совсем нет друзей».

Богатая духовно-религиозная жизнь

Утверждения, касающиеся веры в Бога, стремления жить в соответствии с религиозными убеждениями: «Ужасно, если я потеряю веру в Бога»; «Я непременно должна сходить в церковь».

РАЗДЕЛ 2 Диагностика групповой композиции

1.2.1. Экспресс-диагностика системно-характерологических отношений личности

Назначение. Общеизвестно, что характерологические особенности непосредственно влияют на мотивацию, отношение к делу, к другим членам группы, к руководству. Эффективный руководитель должен знать как основополагающие черты своего собственного характера, так и особенности характера своих сотрудников. Предлагаемая методика нацелена на выявление психологической структуры характера в форме профиля.

Инструкция. Перед вами оценочный лист. С его помощью по семибалльной шкале определите степень выраженности черт своего характера или характера другого оцениваемого лица, поставив соответствующую точку на шкале баллов. После этого соедините все точки сплошной линией, и вы получите профиль характера. При этом семь баллов (левая часть шкалы) оцениваются ярко выраженные черты высоконравственного поведения.

Опросник

		0	1	2	3	4	5	6	7	
1	Тактичность									Бестактность
2	Принципиальность									Беспринципность
3	Отзывчивость									Равнодушие
4	Организованность									Безалаберность
5	Трудолюбие									Лень
6	Самокритичность									Самомнение
7	Инициативность									Безынициативность
8	Альтруизм									Эгоизм
9	Уверенность в себе									Неуверенность
10	Аккуратность									Неряшливость
11	Бережливость									Расточительность
12	Умеренность в потребностях									Стремление к наживе
		0	1	2	3	4	5	6	7	

Обработка и интерпретация результатов

Максимальная сумма баллов, которую можно получить, равна 84. Благоприятным для действий в слаженной группе считается профиль с суммой баллов *свыше 54*; средним – *от 30 до 54 баллов*; неблагоприятным – *менее 30 баллов*.

Сделайте вывод о четырех видах отношений. Для этого подсчитайте полученные баллы по секциям:

отношение к людям – 1, 2, 3;

к делу – 4, 5, 6;

к себе – 7, 8, 9;

к вещам – 10, 11, 12.

О степени выраженности каждой из системы отношений можно судить на основании следующих показателей:

12,6 и более – высокая;

7,5 – 12, 5 – средняя;

7,4 и менее – низкая.

1.2.2. Экспресс-диагностика характерологических особенностей личности (Н. Айзенк в модификации Т.В. Матолиной)

Назначение. Данная методика рассчитана на контингент испытуемых в возрасте от 12 до 17 лет. Соответственно может использоваться:

- при формировании коллективов школьных классов;
- при знакомстве преподавателя или воспитателя с вновь поступившими в класс или группу подростками;
- в деятельности работников службы занятости и отделов кадров при приеме работу подростков;
- в профессиональном отборе молодежи на различные типы профессий (в частности, на профессии типа «человек-человек»);
- в профподборе производственных групп в целях достижения оптимального делового и социального сотрудничества;
- в спортивной практике при подборе команд;
- в педагогической практике в целях коррекции взаимоотношений в системах «ученик-учитель» и «ученик-класс».

Опросник

1. Любишь ли ты шум и суету вокруг себя?
2. Часто ли ты нуждаешься в друзьях, которые могли бы тебя поддержать?
3. Ты всегда находишь быстрый ответ, когда тебя о чем-нибудь просят?
4. Бывает ли так, что ты раздражен чем-нибудь?
5. Часто ли у тебя меняется настроение?
6. Верно ли, что тебе легче и приятнее с книгами, чем с ребятами?
7. Часто ли тебе мешают уснуть разные мысли?
8. Ты всегда делаешь так, как тебе говорят?
9. Любишь ли ты подшучивать над кем-нибудь?
10. Ты когда-нибудь чувствовал себя несчастным, хотя для этого не было настоящей причины?
11. Можешь ли ты сказать о себе, что ты веселый, живой человек?
12. Ты когда-нибудь нарушал правила поведения в школе?
13. Верно ли, что ты часто раздражен чем-нибудь?
14. Нравится ли тебе все делать в быстром темпе ? (Если же наоборот, ты склонен к неторопливости, ответь «нет».)
15. Ты переживаешь из-за всяких страшных событий, которые чуть было не произошли, хотя все кончилось хорошо?
16. Ты можешь доверить любую тайну?
17. Можешь ли ты без особого труда внести оживление в скучную компанию сверстников?
18. Бывает ли так, что у тебя без всякой причины (физические нагрузки) сильно бьется сердце?
19. Делаешь ли ты обычно первый шаг для того, чтобы подружиться с кем-нибудь?
20. Ты когда-нибудь говорил неправду?
21. Ты легко расстраиваешься, когда критикуют тебя и твою работу?
22. Ты часто шутишь и рассказываешь смешные истории своим друзьям?
23. Ты часто чувствуешь себя усталым?
24. Ты всегда сначала делаешь уроки, а все остальное потом?
25. Ты обычно весел и всем доволен?
26. Обидчив ли ты?
27. Ты очень любишь общаться с другими ребятами?
28. Всегда ли ты выполняешь просьбы родных о помощи по хозяйству?
29. У тебя бывают головокружения?
30. Бывает ли так, что твои действия и поступки ставят других людей в неловкое положение?
31. Ты часто чувствуешь, что тебе что-нибудь надоело?
32. Любишь ли ты иногда похвастаться?
33. Ты чаще всего сидишь и молчишь, когда попадаешь в общество незнакомых людей?
34. Волнуешься ли ты иногда так, что не можешь усидеть на месте?
35. Ты обычно быстро принимаешь решения?
36. Ты никогда не шумишь в классе, даже когда нет учителя?
37. Тебе часто снятся страшные сны?
38. Можешь ли ты дать волю чувствам и повеселиться в обществе друзей?
39. Тебя легко огорчить?
40. Случалось ли тебе плохо говорить о ком-нибудь?
41. Верно ли, что ты обычно говоришь и действуешь быстро, не особенно обдумывая?
42. Если ты оказываешься в глупом положении, то потом долго переживаешь?
43. Тебе очень нравятся шумные и веселые игры?
44. Ты всегда ешь то, что тебе подают?
45. Тебе трудно ответить «нет», когда тебя о чем-нибудь просят?
46. Ты любишь часто ходить в гости?
47. Бывают ли такие моменты, когда тебе не хочется жить?
48. Был ли ты когда-нибудь груб с родителями?
49. Считают ли тебя ребята веселым и живым человеком?
50. Ты часто отвлекаешься, когда делаешь уроки?
51. Ты чаще сидишь и смотришь, чем принимаешь активное участие в общем веселье?
52. Тебе обычно бывает трудно уснуть из-за разных мыслей?
53. Бываешь ли ты совершенно уверен, что сможешь справиться с делом, которое должен выполнить?
54. Бывает ли, что ты чувствуешь себя одиноким?
55. Ты стесняешься заговорить первым с новыми людьми?
56. Ты часто спохватываешься, когда уже поздно что-нибудь исправить?
57. Когда кто-нибудь из ребят кричит на тебя, ты тоже кричишь в ответ?
58. Бывает ли так, что иногда ты чувствуешь себя веселым или печальным без всякой причины?
59. Ты считаешь, что трудно получить настоящее удовольствие от оживленной компании сверстников?
60. Тебе часто приходится волноваться из-за того, что ты сделал что-нибудь не подумав?

Обработка результатов

Ключ

I. Экстраверсия (Э):

«Да» – 1, 3, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 25, 27, 30, 35, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 57.

«Нет» – 6, 33, 51, 55, 59.

II. Нейротизм (Н):

«Да» – 2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 26, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60.

III. «Ложь»:

«Да» – 8, 16, 24, 28, 36, 44.

«Нет» – 4, 12, 20, 32, 40, 48.

Нормативы для подростков 12-17 лет:

экстраверсия (Э) – 11-14 баллов,

«ложь» – 4-5 баллов,

нейротизм (Н) – 10-15 баллов.

Таблица типов

№	Данные по тесту Айзенка		№	Данные по тесту Айзенка	
	Э в баллах	Н в баллах		Э в баллах	Н в баллах
1	0-4	0-4	17.	16-20	4-8
2.	20-24	0-4	18.	4-8	16-20
3.	20-24	20-24	19.	4-8	4-8
4.	0-4	20-24	20.	16-20	16-20
5.	0-4	44-8	21.	12-16	8-12
6.	0-4	16-20	22.	8-12	8-12
7.	0-4	8-16	23.	16-20	8-12
8.	4-8	0-4	24.	12-16	4-8
9.	8-16	0-4	25.	8-12	4-8
10.	16-20	0-4	26.	4-8	8-12
11.	20-24	4-8	27.	4-8	12-16
12.	20-24	8-16	28.	8-12	16-20
13.	20-24	16-20	29.	12-16	16-20
14.	16-20	20-24	30.	16-20	12-16
15.	8-16	20-24	31.	8-12	12-16
16.	4-8	20-24	32.	12-16	12-16

Характерологические проявления	Путь коррекции
<p>Тип № 1 Э: 0-4; Н: 0-4 Безмятежный, мирный, невозмутимый. В группе скромнен. Дружбу не навязывает, но и не отвергает, если ему предложат. Склонен к упрямству, если ощущает свою правоту. Не смешлив. Речь спокойная. Терпелив. Хладнокровен.</p>	<p>Воспитателей беспокоят мало, а значит, всегда страдают от невнимания педагогов, тренеров, начальников. Главное в подходе – повысить самооценку, привлекая внимание группы к данному человеку. Желательно, чтобы у индивида была возможность выбора темпа работы. Необходимо подчеркивать ценность таких качеств, как скромность, хладнокровие.</p>
<p>Тип № 2 Э: 20-24; Н: 0-4 Радостный, общительный, разговорчивый. Любит быть на виду. Оптимист, верит в успех. Легко прощает обиды, превращает конфликты в шутку. Впечатлителен, любит новизну. Пользуется общей любовью. Однако поверхностен, беспечен, прихотлив. Артистичен. Не умеет добиваться результата (увлекается, но быстро остывает).</p>	<p>Поощрять трудолюбие, использовать природный артистизм и склонность к новизне. Желательно исподволь приучать к дисциплине, организованности (например, предлагая оригинальные задания). Рекомендуются помочь организовать время (кружковой работой, участием в экспедициях, и т. п.).</p>
<p>Тип № 3 Э: 20-24; Н: 20-24 Активный, имеет хорошо развитые бойцовские</p>	<p>Основная тактика – подчеркнутое уважение.</p>

<p>качества. Насмешлив. Стремится общаться со всеми на равных. Очень честолюбив. В случае несогласия с позицией более старшего принимает активную противоборствующую позицию. Не выносит безразличия к себе.</p>	<p>Взаимоотношения следует строить на убеждении, спокойном, доброжелательном тоне общения. При аффективном поведении возможна ироническая реакция. Не следует выяснять отношения в момент конфликта. Лучше обсудить проблемы позже, в спокойной ситуации. При этом желательна акцентировать внимание на проблеме и на возможности решить ее без особого эмоционального напряжения. Подросткам данного типа необходима дать возможность проявить организаторские способности, а также реализовать энергетический потенциал (спортивные достижения и т. п.).</p>
<p>Тип № 4 Э: 0-4; Н: 20-24 Тип беспокойный, настороженный, неуверенный в себе. Ищет опеки. Необщителен, поэтому имеет смещенные оценки и самооценки. Высокоранимый. Адаптация идет длительное время, поэтому действия замедлены. Не любит активный образ жизни. Созерцатель. Часто бывает склонен к философии. Легко драматизирует ситуацию.</p>	<p>Стремиться поддержать. Оградить от насмешек. Выделять положительные стороны (вдумчивость, склонность к монотонной деятельности). Подобрать деятельность, не требующую активного общения, строгой временной регламентации, а также не включенную в жесткую систему субординации. Активизировать интерес к окружающим. Исподволь сводить с людьми доброжелательно-энергичными.</p>
<p>Тип № 5 Э: 0-4; Н: 20-24 Созерцателен, спокоен. Имеет низкий уровень заинтересованности в реальной жизни, а значит, и низкие достижения. Направлен на внутренние выдуманные или вычитанные коллизии. Послушно-безразличен.</p>	<p>Остро нуждается в повышении самооценки, это разрушает безразличие и повышает уровень притязаний, а, следовательно, качество работы или учебы. Желательно найти сильные стороны (способности, задатки), чтобы как-то увлечь работой.</p>
<p>Тип № 6 Э: 0-4; Н: 16-20 Сдержанный, робкий, чувствительный, стесняется в незнакомой ситуации. Неуверенный, мечтательный. Любит философствовать, не любит многолюдья. Склонен к сомнениям. Мало верит в свои силы. В целом уравновешен. Не склонен паниковать и драматизировать ситуацию. Тревожный. Часто пребывает в нерешительности, склонен к фантазиям.</p>	<p>Стараться поддерживать, опекать, подчеркивать перед группой положительные качества и проявления (серьезность, воспитанность, чуткость). Можно увлечь идеей (например, помощи кому-то более слабому). Это повысит самооценку, даст повод к более оптимистическому ощущению жизни.</p>
<p>Тип № 7 Э: 0-4; Н: 8-16 Человек скромный, активный, направленный на дело. Справедливый, преданный друг. Очень хороший, умелый помощник, но плохой организатор. Застенчив. Предпочитает оставаться в тени. В компаниях, как правило, не состоит. Дружит вдвоем. Взаимоотношениям придает большое значение. Иногда скупчовато-морализирующий.</p>	<p>В деятельности желательно предоставить свободный режим; поощрять, это активизирует инициативу. Постараться помочь раскрепоститься, чтобы действовал самостоятельно, а не по указке (по природе подчиняем). Избегать публичной критики. Внушать уверенность в своих силах и правах. Не допускать слепой веры в чей-либо авторитет.</p>
<p>Тип № 8 Э: 4-8; Н: 0-4 Человек спокойный, склонный к общению в компаниях. Эстетически одаренный. Скорее созерцатель, чем деятель. Уравновешенный. Безразличен к успехам. Любит жить «как все». Во взаимоотношениях ровен, но глубоко переживать не умеет. Легко избегает конфликтов.</p>	<p>Главная задача – активизировать потребность к деятельности. Найти занятие, способное заинтересовать его (скорее это нечто, связанное с художественными проявлениями). Поощрять успехи. Желательно чаще общаться с подростком, обращая внимание на развитие социального интеллекта.</p>
<p>Тип № 9 Э: 8-16; Н: 0-4 Активный, жизнерадостный. Общительный. В общении неразборчив. Легко попадает в асоциальные группировки вследствие плохой</p>	<p>Режим желателен более жесткий, мобилизующий. Установить доброжелательные отношения, но подросток должен чувствовать, что за ним</p>

<p>сопротивляемости дезорганизирующим условиям. Склонен к новизне, любознательный. Социальный интеллект развит слабо. Не развито умение выносить адекватные оценки и самооценки. Часто не имеет твердых принципиальных установок. Энергичен. Доверчив.</p>	<p>наблюдают. Стремиться направлять энергию на полезное дело (например, увлечь глобальной идеей достичь чего-то – поступить в вуз и т. п.). Однако в этом случае необходимо распланировать предстоящую работу, фиксировать сроки и объемы и жестко контролировать выполнение. Подростка данного типа желательно ввести в состав группы или бригады с сильным лидером и позитивными установками.</p>
<p>Тип № 10 Э: 16-20; Н: 0-4 Артистичен. Любит рассказывать. Недостаточно настойчив. Общителен. Неглубок. Уравновешен.</p>	<p>Поддерживать усилия, направленные на достижение интересных целей (у самого хватает инициативы выбрать какое-то занятие или цель, но не хватает упорства). Поощрять артистизм, но не допускать до клоуновства.</p>
<p>Тип № 11 Э: 20-24; Н: 4-8 Активный, общительный, благородный, честолюбивый. Легко соглашается на рискованные развлечения. Не всегда разборчив в друзьях, в средствах достижения цели. Благороден. Часто бывает эгоистичен. Обаятелен. Имеет организаторские склонности.</p>	<p>Поощрять и развивать организаторские склонности. Может быть лидером, но нуждается в контроле. Удерживать от зазнайства. Лидерское положение в коллективе легко выправляет разболтанность, лень. Любит быть «на коне». В случае необходимости можно допускать коллективную критику.</p>
<p>Тип № 12 Э: 20-24; Н: 8-16 Легко подчиняется дисциплине. Обладает чувством собственного достоинства. Организатор. Склонен к искусству, спорту. Активен. Влюбчив. Легко увлекается людьми и событиями. Впечатлителен.</p>	<p>Лидер по натуре, как в эмоциональной, так и в деловой сфере. Необходимо поддерживать лидерские усилия, помогать, направлять в деловом и личном плане.</p>
<p>Тип № 13 Э: 20-24; Н: 16-20 Сложный тип. Тщеславен. Энергичен. Жизнерадостен. Как правило, не имеет высокой духовной направленности. Погружен в житейские радости. Во главу угла ставит бытовые потребности. Преклоняется перед подвижностью. Всеми силами стремится достичь удачи, успеха, выгоды. Презирает неудачников. Общительный, демонстративный. Жестко выдвигает свои требования.</p>	<p>Цель старшего – держать подростка «в рамках», так как тот склонен к зазнаваться, подчинять себе окружающих. Действовать лучше спокойно и твердо. Выделять других, подчеркивая их положительные личностные качества. Можно предложить роль организатора, при этом требовать выполнения обязанностей. Желательно эстетическое воспитание.</p>
<p>Тип № 14 Э: 16-20; Н: 20-24 Властный, мнительный, подозрительный, педантичный. Всегда стремится к первенству. Мелочный. Наслаждается любым проявлением превосходства. Язвительно-желчен. Склонен к насмешке над более слабыми. Мстителен, пренебрежителен, деспотичен. Легко утомляется.</p>	<p>Нельзя относиться равнодушно. Можно относиться дружелюбно, можно – с иронией. Нужно дать возможность занять лидерское положение, однако при этом следует выбрать пост, на котором он больше внимания уделял бы бумагам, чем людям. Поощрять волю и упорство. При этом подростку желательно воспитывать в себе позитивное эмоциональное отношение к окружающим и позитивные установки.</p>
<p>Тип № 15 Э: 8-16; Н: 20-24 Вечно недовольный, ворчливый, склонный к придиркам. Мелочно-требовательный. Кязливость не склонен. Легко обижается по пустякам. Часто бывает хмурый, раздражительный. Завистлив. В делах неуверенный. В отношениях – подчиненный. Перед трудностями пасует. В группе, классе держится в стороне. Злопамятен. Друзей не имеет. Сверстниками командует. Голос тихий, резкий.</p>	<p>Желательно наладить хотя бы минимальные взаимоотношения. Это легче сделать, основываясь на мнительности данного человека. Можно интересоваться его самочувствием, успехами в доверительной беседе. В качестве общественной нагрузки, позволяющей иметь опору во взаимоотношениях, можно дать канцелярскую работу (педантические свойства позволят делать ее хорошо). Поощрять за исполнительность при всем коллективе, что позволит как-то наладить отношения со сверстниками. Подростки такого типа</p>

	требуют постоянного внимания и индивидуального взаимодействия.
<p>Тип № 16 Э: 4-8; Н: 20-24</p> <p>Высокочувствительный тип, недоверчивый, затаенно-страстный, молчаливый, замкнуто-обидчивый. Самолюбивый, независимый, отличается критическим складом ума. Пессимист. Склонен к обобщенному мышлению. Часто бывает не уверен в себе.</p>	<p>В подходе желательны берегающий режим, поощрения при одноклассниках, доброжелательность, уважительность. Следует поддерживать справедливые критические суждения, но избегать развития у подростка морализирования и критиканства.</p>
<p>Тип № 17 Э: 16-20; Н: 4-8</p> <p>Очень эмоционален. Восторженный, жизнерадостный, общительный, влюбчивый. В контактах неразборчив, дружески настроен ко всем. Непостоянен, наивен, ребячлив, нежен. Пользуется симпатией окружающих. Фантазер. Не стремится к лидерству, предпочитая интимно-дружеские связи.</p>	<p>Поддерживать положительный настрой. Желательно развивать эстетические склонности, поддерживать увлечения (поощрять, интересоваться, предлагать выступить перед классом, группой). Обратит внимание на выработку волевых качеств (настойчивости, уровня притязаний).</p>
<p>Тип № 18 Э: 4-8; Н: 16-20</p> <p>Эмпатичный. Очень жалостливый, склонный поддерживать слабых, предпочитает интимно-дружеские контакты. Настроение чаще бывает спокойное, пониженное. Скромный. Застенчив. Не уверен в себе. Созерцатель. Легко становится настороженным и подозрительным в неблагоприятных условиях.</p>	<p>Рекомендуется наладить щадяще-развивающий режим. Контролировать исподволь, относиться спокойно, доброжелательно. Помогать в трудных ситуациях, которыми в данном случае являются достижение цели, формирование активной позиции, налаживание контактов (со сверстниками и взрослыми). Исключить публичное обсуждение, если возможны негативные оценки.</p>
<p>Тип № 19 Э: 4-8; Н: 4-8</p> <p>Спокойный тип. Молчаливый, рассудительный. Замедленно-деятельный, очень последовательный, самостоятельный, независимый, кропотливый. Беспристрастный, скромный, малоэмоциональный. Иногда бывает отвлечен от реальности.</p>	<p>У подростков данного типа надо постараться повысить самооценку, развить систему притязаний, раскрыть склонности и способности. Заинтересовать чем-то можно, дав какую-либо работу с высокой личной ответственностью (деятельность должна быть связана больше с бумагами, чем с людьми). Подростки такого типа нуждаются в советах по разным вопросам, но выраженных в деликатной форме.</p>
<p>Тип № 20 Э: 16-20; Н: 16-20</p> <p>Очень демонстративен, не умеет сопереживать. Эмоционально беден. Любит противопоставлять себя коллективу. Очень напорист в достижении значимых для себя ценностей. Ценит престиж. Часто бывает фальшив. Практичен.</p>	<p>Режим взаимодействия мягкий, терпимый, чтобы не обострять негативные качества. Вовлечь в спортивные или технические занятия, чтобы подростки могли перевести энергетику в позитивное русло, а потребность в борьбе за первенство – в приемлемую форму. Желательно эстетическое воспитание. Необходимо вовлекать в позитивные социальные группы с сильным влиятельным лидером.</p>
<p>Тип № 21 Э: 12-16; Н: 8-12</p> <p>Очень энергичен, жизнерадостен. Любимец публики. Считается, что подростки такого типа счастливы. Действительно, они часто очень одарены, легко учатся, артистичны, неутомимы. Однако наличие этих качеств часто имеет негативные результаты. Подростки (молодые люди) с детства привыкают, что им все доступно. В результате не учатся серьезно работать над достижением цели. Легко все бросают, часто прерывают дружбу. Поверхностны. Имеют довольно низкий социальный интеллект.</p>	<p>Требуют доброжелательного отношения. В коллективе не стоит выбирать на лидерские должности (лучше почаще предлагать разовые поручения организаторского типа). Строго требовать выполнения поручений. Желательно вместе с подростком найти какую-то значимую цель (например, овладеть иностранным языком), разбить на периоды срок исполнения, расписать по времени задачи и контролировать выполнение. Это, с одной стороны, поможет добиться поставленной цели, а с другой стороны – приучит к упорядоченной работе.</p>

<p>Тип № 22 Э: 8-12; Н: 8-12</p> <p>Очень пассивно-безразличный. Уверен в себе. В отношении к окружающим жестко требователен. Злопамятен. Часто проявляет пассивное упрямство. Очень педантичен, мелочен. Рассудителен, хладнокровен. К чужому мнению относится безразлично. Ригиден, предпочитает привычные дела и монотонность быта. Интонации речи маловыразительны. Малоэстетичен.</p>	<p>Создать у подростка ощущение, что он интересен воспитателю (тренеру и т. д.). Следует интересоваться мелочами быта, самочувствия. Среди общественных поручений желательно выбрать что-то, требующее аккуратного исполнения (ведение журнала или табеля, учет чего-то и т. п.). Необходимо хвалить за исполнительность. Помогать в выборе занятий (желательно индивидуальные, а не групповые виды спорта или художественной самодеятельности).</p>
<p>Тип № 23 Э: 16-20; Н: 8-12</p> <p>Общительный, активный, инициативный, увлекающийся. При этом умеет управлять собой. Умеет добиваться намеченной цели. Честолюбив. Любит лидировать и умеет быть организатором. Пользуется доверием и искренним уважением окружающих. Характер легкий. Эстетичен, ровно оживлен.</p>	<p>Создать возможность для лидерства. Помогать в решении групповых и индивидуальных задач. Следить за тем, чтобы нагрузка (учебная, производственная и общественная) была в разумных пределах.</p>
<p>Тип № 24 Э: 12-16; Н: 4-8</p> <p>Активный, уравновешенный тип. Энергичен. Среднеобщителен. Привязчив к немногочисленным друзьям. Упорядочен. Умеет ставить перед собой задачи и добиваться решений. Не склонен к соперничеству. Иногда обидчив.</p>	<p>Предпочитает спокойное доверительное отношение окружающих. Желательно отлаживание четких деловых контактов.</p>
<p>Тип № 25 Э: 8-12; Н: 4-8</p> <p>Активный, иногда взрывчатый, иногда беспечно-веселый. Часто бывает спокойно-безразличен. Инициативы почти не проявляет, действует по указке. Пассивен в социальных контактах. К глубоким эмоциональным переживаниям не расположен. Склонен к монотонной кропотливой работе.</p>	<p>Желательно спокойно-деловое отношение. Лучше находить и рекомендовать индивидуальные занятия. Такие люди хорошо справляются с административной работой.</p>
<p>Тип № 26 Э: 4-8; Н: 8-12</p> <p>Спокоен, уравновешен, терпелив, педантичен. Честолюбив. Целеустремлен. Имеет твердые принципы. Временами обидчив.</p>	<p>Такие люди любят доверительные отношения, спокойный темп работы. Не склонны к панибратству. Желательно поощрять при классе (группе) за аккуратность, исполнительность. Работать над повышением уверенности в своих действиях.</p>
<p>Тип № 27 Э: 4-8; Н: 12-16</p> <p>Уравновешенно-меланхоличный. Тонко чувствующий. Привязчивый; ценит доверительно-интимные отношения, спокойный. Ценит юмор. В целом – оптимист. Иногда паникует, иногда впадает в депрессию. Однако чаще спокойно-задумчив.</p>	<p>Создать обстановку активно-спокойной деятельности. Желательно избегать жесткой регламентации. Рекомендовать эстетические и литературные понятия.</p>
<p>Тип № 28 Э: 8-12; Н: 16-20</p> <p>Меланхоличный, честолюбивый, упорный, серьезный. Иногда склонен к уныло-тревожному настроению. Дружит с немногочисленным кругом людей. Не обидчив, но иногда мнителен. Самостоятелен в решениях относительно принципиальных вопросов, но зависим от близких в эмоциональной жизни.</p>	<p>Рекомендуется направлять усилия на повышение самооценки, укреплять уверенность в себе.</p>
<p>Тип № 29 Э: 12-16; Н: 16-20</p> <p>Жестко требователен к окружающим: упрям, горд, очень честолюбив. Энергичен, общителен, часто</p>	<p>Взаимоотношения строить на основе уважения, высокой требовательности. Можно посмеиваться</p>

<p>пребывает в боевитом настроении. Неудачи скрывает. Любит быть на виду. Хладнокровен.</p>	<p>над недостатками, если подросток заносчив.</p>
<p>Тип № 30 Э: 16-20; Н: 12-16 Гордый, стремится к первенству, злопамятен. Стремится к лидерству во всем. Энергичен, упорен. Спокойный, расчетливый. Любит риск, непреклонен в достижениях. Не лишен артистизма, хотя и суховат.</p>	<p>Не допускать зазнайства. Поддерживать в позитивных усилиях. Помогать в лидерстве, не допускать командный стиль отношений. Нейтрализовать озлобленность. Развивать социальный интеллект.</p>
<p>Тип № 31 Э: 8-12; Н: 12-16 Застенчив, не завистлив, стремится к самостоятельности, привязчив. Доброжелателен. С близкими людьми проявляет наблюдательность, чувство юмора. Склонен к глубоким доверительным отношениям. Избегает ситуаций риска, опасности. Не выносит навязанный темп. Иногда склонен к быстрым решениям. Часто раскаивается в своих поступках. В неудачах обвиняет только себя.</p>	<p>Обеспечить спокойную, доброжелательную обстановку. Стараться вовлекать в активное решение деловых вопросов. Поощрять социальную активность, вовлекать в участие в каких-либо мероприятиях (семинарах, конференциях и т. п.).</p>
<p>Тип № 32 Э: 12-16; Н: 12-16 Честолюбив, неудачи не снижают уверенности в себе. Заносчив. Злопамятен. Энергичен. Упорен. Целеустремлен. Склонен к конфликтности. Не уступает, даже если не прав. Мук совести не испытывает. В общении не склонен к сопереживанию. Ценит только информативность. Эмоционально ограниченный тип.</p>	<p>Не поддерживать в конфликтных ситуациях. Воздействовать через честолюбие. Отношения поддерживать ровные, пытаясь исподволь развивать социальный интеллект.</p>

1.2.3. Диагностика психодинамических свойств личности (Б.Н. Смирнов)

Назначение. Методика направлена на определение базовых психодинамических личностных свойств, обуславливающих специфику деятельностного личностно-группового стиля.

Инструкция. Вам предлагается ответить на вопросы, касающиеся вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте первый естественный ответ, который придет в голову.

Опросник

1. Вы любите часто бывать в компании?
2. Вы избегаете иметь вещи, которые ненадежны, непрочны, хотя и красивы?
3. Часто ли у вас бывают подъемы и спады настроения?
4. Во время беседы вы очень быстро говорите?
5. Вам нравится работа, требующая полного напряжения сил и способностей?
6. Бывает ли, что вы передаете слухи?
7. Считаете ли вы себя человеком очень веселым и жизнерадостным?
8. Вы очень привыкаете к определенной одежде, ее цвету и покрою, так что неохотно меняете ее на что-нибудь другое?
9. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в людях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?
10. Вы пишете очень быстро?
11. Ищете ли вы сами себе работу, занятие, хотя можно было бы и отдохнуть?
12. Бывает ли так, что вы не выполняете своих обещаний?
13. У вас очень много хороших друзей?
14. Трудно ли вам оторваться от дела, которым вы поглощены, и переключиться на другое?
15. Часто ли вас терзает чувство вины?
16. Обычно вы ходите очень быстро, независимо от того, спешите или нет?
17. В школе вы бились над трудными задачами до тех пор, пока не решали их?
18. Бывает ли, что иногда вы соображаете хуже, чем обычно?
19. Вам легко найти общий язык с незнакомыми людьми?
20. Часто ли вы планируете, как будете себя вести при встрече, беседе и т. п.?
21. Вы вспыльчивы и легко ранимы, вас задевают любые намеки и шутки над вами?
22. Во время беседы вы обычно быстро жестикулируете?
23. Чаще всего вы просыпаетесь утром свежим и хорошо отдохнувшим?

24. Бывают ли у вас такие мысли, что вы не хотели бы, чтобы о них знали другие?
25. Вы любите подшучивать над другими?
26. Склонны ли вы к тому, чтобы основательно проверить свои мысли, прежде чем сообщить их кому-либо?
27. Часто ли вам снятся кошмары?
28. Обычно вы легко запоминаете и усваиваете новый учебный материал?
29. Вы настолько активны, что вам трудно даже несколько часов быть без дела?
30. Бывало ли, что, разозлившись, вы выходили из себя?
31. Вам нетрудно внести оживление в довольно скучную компанию?
32. Вы обычно довольно долго раздумываете, принимая какое-то даже не очень важное решение?
33. Вам говорили, что вы принимаете все слишком близко к сердцу?
34. Вам нравится играть в игры, требующие быстроты и хорошей реакции?
35. Если у вас что-то долго не получается, то обычно вы все же пытаетесь сделать это?
36. Возникало ли у вас, хотя бы кратковременное чувство раздражения по отношению к вашим родителям?
37. Считаете ли вы себя открытым и общительным человеком?
38. Обычно вам трудно взяться за новое дело?
39. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
40. Обычно вам трудно что-то делать с медлительными и неторопливыми людьми?
41. В течение дня вы можете долго и продуктивно заниматься чем-либо, не чувствуя усталости?
42. У вас есть привычки, от которых следовало бы избавиться?
43. Вас принимают иногда за человека беззаботного?
44. Считаете ли вы хорошим другом того, чья симпатия к вам надежна и проверена?
45. Вас можно быстро рассердить?
46. Во время дискуссии обычно вы быстро находите подходящий ответ?
47. Вы можете заставить себя долго и продуктивно, не отвлекаясь, заниматься чем-либо?
48. Бывает, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

Обработка и интерпретация результатов

К л ю ч

№	Свойства темперамента	Ответы «да»	Балл	Ответы «нет»	Балл
1.	Экстраверсия	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 4, 43	3 2	2	1
2.	Ригидность	8, 26, 32 2, 14, 20, 38, 44	3 2	37 19, 46	2 1
3.	Эмоциональная возбудимость	15, 21, 33, 39, 45 3, 9 27	3 2 1		
4.	Темп реакций	4, 16, 28 10, 22, 34, 40, 46 17, 29, 37	3 2 1		
5.	Активность	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47 10	3 1	38	1
6	Искренность	30, 36, 42, 48 6, 12 18, 24, 25	3 2 1	23	1

Примечание. Ригидность означает состояние, при котором наблюдается снижение переключаемости, приспособляемости психических процессов к меняющимся условиям среды.

Проверка результатов тестирования начинается с определения достоверности ответов испытуемого по показателю искренности. Для этой цели по данному показателю подсчитываются числа совпадающих ответов «да» на поставленные вопросы (подсчет производится построчно по показателю искренности в ключе к опроснику). Полученные числа умножаются на соответствующие коэффициенты (3, 2 или 1 балл). То же самое делают с ответом «нет» (в нашем случае, если ответ испытуемого на вопрос 23 совпадает с ответом «нет», то ему приписывается 1 балл). После этого подсчитывается общая сумма баллов за ответы «да» и «нет».

Если общая сумма составит 13–20 баллов, то это означает, что ответы вполне достоверны. При 8–12 баллах ответы считаются сомнительными, при 0–7 баллах – недостоверными.

Аналогично описанному выше производится подсчет общих сумм баллов по остальным показателям (свойствам темперамента).

Затем, руководствуясь приводимой ниже таблицей, определяют степень выраженности каждого из психодинамических свойств.

Средние оценки и зоны выраженности свойств темперамента

Экстраверсия	Ригидность	Эмоциональная возбудимость	Темп реакции	Активность
22 – 26 (очень высокая)	16 – 20 (очень высокая)	18 – 20 (очень высокая)	20 – 22 (очень быстрый)	24 – 26 (очень высокая)
17 – 21 (высокая)	12 – 15 (высокая)	14 – 17 (высокая)	14 – 19 (быстрый)	17 – 23 (высокая)
21 – 16 (средняя)	7 – 11 (средняя)	8 – 13 (средняя)	9 – 13 (средний)	14 – 20 (средняя)
7 – 11 (высокая интроверсия)	3 – 6 (высокая пластичность)	4 – 7 (высокая эмоциональная уравновешенность)	5 – 8 (медленный)	9 – 13 (низкая)
0 – 6 (очень высокая интроверсия)	0 – 2 (очень высокая пластичность)	0 – 3 (очень высокая эмоциональная уравновешенность)	0 – 4 (очень медленный)	0 – 8 (очень низкая)

1.2.4. Психологическая типология личности (К. Юнг)

Назначение. Данная методика предложена К. Юнгом для выявления типологических особенностей личности.

Инструкция. На каждый вопрос имеется два варианта ответа, необходимо выбрать наиболее подходящий для вас и поставить букву, обозначающую этот ответ.

Опросник

- Что вы предпочитаете?
 - немного близких друзей;
 - большую товарищескую компанию.
- Какие книги вы предпочитаете читать?
 - с занимательным сюжетом;
 - раскрывающие переживания героев.
- Что вы скорее можете допустить в работе?
 - опоздание;
 - ошибки.
- Если вы совершите дурной поступок, то:
 - остро переживаете;
 - не испытываете острых переживаний.
- Как вы сходитесь с людьми?
 - быстро, легко;
 - медленно, осторожно.
- Считаете ли вы себя обидчивым?
 - да;
 - нет.
- Склонны ли вы хохотать, смеяться от души?
 - да;
 - нет.
- Считаете ли вы себя:
 - молчаливым;
 - разговорчивым.
- Откровенны вы или скрытны?
 - откровенен;
 - скрытен.
- Любите ли вы заниматься анализом своих переживаний?
 - да;
 - нет.

11. Находясь в обществе, вы предпочитаете:
а) говорить;
б) слушать.
12. Часто ли вы испытываете недовольство собой?
а) да;
б) нет.
13. Любите ли вы что-нибудь организовывать?
а) да;
б) нет.
14. Хотелось бы вам вести интимный дневник?
а) да;
б) нет.
15. Быстро ли вы переходите от решения к исполнению?
а) да;
б) нет
16. Легко ли меняете ваше настроение?
а) да
б) нет
17. Любите ли вы убеждать других, навязывать свои взгляды?
а) да;
б) нет
18. Ваши движения:
а) быстры;
б) замедлены.
19. Вы сильно беспокоитесь о возможных неприятностях:
а) часто;
б) редко.
20. В затруднительных случаях вы:
а) спешите обратиться за помощью к другим;
б) не любите обращаться за помощью.

Обработка и интерпретация результатов

Показатели экстраверсии: 1б, 2а, 4б, 5а, 6б, 7а, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13а, 14б, 15а, 16а, 17а, 18а, 19б, 20а.

Подсчитать количество ответов и умножить на 5.

Баллы:

0 – 35 – интроверсия

36-65 – амбиверсия

66-100 – экстраверсия

Экстраверсия: легки в общении, высокий уровень агрессивности, имеют тенденцию к лидерству, любят быть в центре внимания, легко завязывают контакты, импульсивны, открыты и контактны, среди контактов могут быть и полезные; судят о людях по внешности, не заглядывают внутрь; холерики, сангвиники.

Интроверсия: направлены на мир собственных переживаний, мало контактны, молчаливы, с трудом заводят новые знакомства, не любят рисковать, тяжело переживают разрыв старых связей, нет вариантов проигрыша и выигрыша, высокий уровень тревожности и ригидности; флегматики, меланхолики.

1.2.5. Вербальная диагностика самооценки личности

Инструкция. По каждому из суждений теста на самооценку надо дать ответ «очень часто», «часто», «редко», или «никогда» в зависимости от того, насколько свойственны вам мысли, описанные в тесте.

Опросник

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность в учебе.
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, чем другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупым.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступить с речью перед незнакомыми людьми.

10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить с людьми как следует.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
14. Я слишком скромнен.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую себя скованным.
26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
27. Я уверен, что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я необщителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждут от меня одноклассники.

Ключ к тестовому заданию

Подсчет баллов производится по схеме: «очень часто» – 4 балла, «часто» – 3, «редко» – 2, «никогда» – 0.

0-25 баллов свидетельствуют о высоком уровне самооценки, при котором человек, как правило, уверен в себе, правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в необходимости своих действий.

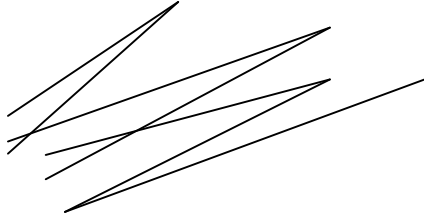
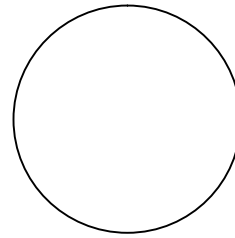
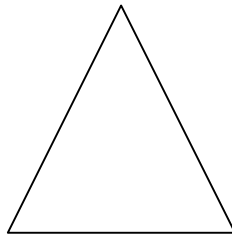
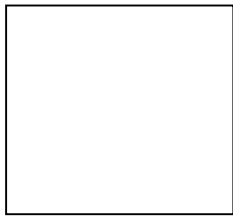
26-45 баллов – показатель среднего уровня самооценки, человек редко страдает комплексом неполноценности, лишь время от времени старается подстроиться под мнение других людей.

46-128 баллов – уровень самооценки низкий, человек болезненно переносит критические замечания, не уверен в себе.

Если у вас выявился высокий уровень самооценки, вы довольно свободно можете выбрать профессию бизнесмена. При среднем уровне самооценки расстраиваться тоже нет особых оснований: большинство людей оценивают себя именно так. Ну, а что делать, если у вас низкая самооценка? Прежде всего необходимо уяснить для себя, что в отличие от других качеств личности самооценка весьма изменчива и во многом зависит от ситуации, периода жизни, событий. Кроме того, есть еще одна особенность человеческой психики: каким человек хочет видеть себя, таким он и становится со временем. Замечено, что изменять самого себя он начинает именно тогда, когда очень хочет добиться успеха в выбранной профессии.

1.2.6. Психометрическая самооценка личности (С. Делингер в адаптации А.А. Алексеева, Л.А. Громовой)

Инструкция. Посмотрите на пять фигур (квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг), изображенных на рисунке. Выберите из них ту, о которой вы можете сказать: «Скорее всего это я». Только не занимайтесь никаким психологическим анализом. Ненужные умпостроения ни к чему не приведут. Доверьтесь интуиции. Если вы испытываете затруднение, выберите ту фигуру, которая первой привлекла вас. Запишите ее название под № 1. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке предпочтения. Перед вами будет упорядоченный ряд геометрических фигур. Какую бы фигуру вы ни поместили на первое место, это ваша основная фигура. Она даст возможность определить черты вашего характера и особенности поведения в разных ситуациях. Последняя фигура указывает на тип человека, взаимодействие с которым будет представлять для вас наибольшие трудности. Если же ни одна из фигур не подходит, то вас можно описать комбинацией двух или даже трех фигур.



Социально-психологические особенности «геометрических» типов личности

Психологические свойства «Квадрата»

Положительные	Отрицательные
Любовь к порядку	Педантизм
Внимательность к деталям	Возможность упустить главное
Аналитичность	Холодная рассудительность
Рациональность	Излишняя осторожность
Упорство, настойчивость	Упрямство
Бережливость	Скупость

Психологические свойства «Треугольника»

Положительные	Отрицательные
Лидерские качества, способность взять ответственность на себя	Эгоцентризм, эгоизм
Решительность	Категоричность
Сконцентрированность на проблеме	Безразличие ко всему, пока цель не будет достигнута
Нацеленность на победу, склонность к соревнованию	Коварство
Уверенность в себе	Самонадеянность
Честолюбие	Карьеризм
Энергичность	Неудержимость

Психологические свойства «Прямоугольника»

Положительные	Отрицательные
Возбудимость	Напряженность, замешательство
Любознательность	Легковерность
Настрой на свое	Наивность
Чувствительность	Эмоциональная неустойчивость
Неамбициозность	Низкая самооценка
Смелость	Безрассудство

Психологические свойства «Круга»

Положительные	Отрицательные
Доброжелательность	Мягкотелость, нетребовательность
Добродушие	Беспечность
Заботливость, преданность	Навязчивость
Щедрость	Расточительность
Доверчивость	Легковерность
Великодушие	Склонность к самобичеванию
Бесконфликтность	Конформность, уступчивость

Психологические свойства «Зигзага»

Положительные	Отрицательные
Креативность	Неорганизованность и разбросанность
Мечтательность	Прожектерство
Экспрессивность	Несдержанность
Остроумие	Эксцентричность
Интуитивность	Нелогичность
Раскованность	Непрактичность

1.2.7. Интегральная самооценка личности «Кто я есть в этом мире»

Инструкция. Перед вами 10 семибалльных линий, обозначающих довольно важные качества человека. В левой части расположены качества людей с самыми низкими оценками (больные, лживые, трусливые и т. д.), а в правой – самые высокие оценки (самые добрые, умные, здоровые и т. д.). Теперь оцените свое собственное здоровье и другие девять качеств на прямых линиях любым знаком (точкой, крестиком, галочкой). Действуйте не торопясь, но и не раздумывая слишком долго: не ищите удобных вариантов, так как нет плохих или хороших ответов, а есть правильные и неправильные.

Здоровье — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые больные *самые здоровые*

Ум — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые глупые *самые умные*

Доброта — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые злые *самые добрые*

Честность — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые лживые *самые честные*

Общительность — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые необщительные *самые общительные*

Принципиальность — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые беспринципные *самые принципиальные*

Искренность — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые неискренние *самые искренние*

Смелость — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые робкие *самые смелые*

Привлекательность — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые непривлекательные *самые привлекательные*

Счастье — 1 2 3 4 5 6 7 +
Самые несчастливые *самые счастливые*

Обработка результатов. Вычисление общей суммы баллов по всем 10 индексам. В зависимости от полученной суммы показатель самооценки может быть таким:

Адекватная самооценка – около 40 баллов (±5)

Тенденция к завышению – 46-59 баллов

Тенденция к занижению – 34– 21 балл

Явно завышенная самооценка – 60-70 баллов

Явно заниженная самооценка – 20– 10 баллов

Содержательное толкование результатов тестирования проводится на основе анализа графика (профиля) самооценки.

Интерпретация результатов

Особенности поведения учащихся с различным уровнем самооценки

Самооценка	Особенности поведения	Отношение к ошибкам	
		Своим	Чужим
Адекватная	Активность, общительность, оптимизм	В целом – адекватное: могут огорчиться; свои стараются исправить, чужим сочувствуют.	
Высокая	Стремление к успехам в различных видах деятельности, уверенность в своих силах.	Чаще предпочитают не исправить, а забыть, не думать о них.	Сравнительно безразлично.
Завышенная	Высокомерие, бестактность. Переоценка своих возможностей, недооценка чужих.	Считают случайными, вызванными посторонними факторами («плохо себя чувствовал», «учитель придирался»)	Считают закономерными, само собой разумеющимися.
Низкая	Неуверенность в себе, застенчивость, повышенная тревожность.	Переживают, но не стремятся исправить.	Сравнительно безразлично.
Заниженная	Пассивность, замкнутость. Постоянная недооценка своих возможностей, переоценка чужих.	Считают закономерными, воспринимают как должное.	Оправдывают, считают случайными.

1.2.8. Экспресс-диагностика уровня самооценки

Инструкция. Отвечая на вопросы, указывайте, насколько часты для вас перечисленные ниже состояния по такой шкале:

Очень часто – 4 балла

Часто – 3 балла

Иногда – 2 балла

Редко – 1 балл

Никогда – 0 баллов

Опросник

1. Я часто волнуюсь понапрасну.
2. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
3. Я боюсь выглядеть глупцом.
4. Я беспокоюсь за свое будущее.
5. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
6. Как жаль, что многие не понимают меня.
7. Чувствую, что не умею как следует разговаривать с людьми.
8. Люди ждут от меня очень многого.
9. Чувствую себя скованным.
10. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
11. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
12. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
13. Я не чувствую себя в безопасности.
14. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
15. Люди не особенно интересуются моими достижениями.

Обработка и интерпретация результатов

Чтобы определить уровень своей самооценки, нужно сложить все баллы по утверждениям. А теперь подсчитайте, каков общий суммарный балл.

Уровни самооценки:

10 баллов и менее – завышенный уровень

11-29 баллов – средний, нормативный уровень реалистической оценки своих возможностей.

Более 29 – заниженный уровень.

1.2.9. Диагностика волевого потенциала личности

Инструкция. Прочитайте приведенные вопросы и постарайтесь ответить на них с максимальной объективностью. В случае согласия с содержанием вопроса ставьте «да»; при сомнении, неуверенности – «не знаю» (или «бывает», «случается»); при несогласии – «нет».

Опросник

1. В состоянии ли вы завершить начатую работу, которая вам неинтересна, независимо от того, позволяют ли время и обстоятельства оторваться и потом снова вернуться к ней?
2. Преодолеете ли вы без особых усилий внутренне сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное (например, пойти на дежурство в выходной день)?
3. Попадая в конфликтную ситуацию (в учебе или в быту), в состоянии ли вы взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию со стороны, с максимальной объективностью?
4. Если вам прописана диета, сможете ли вы преодолеть все кулинарные соблазны?
5. Найдете ли вы силы встать утром раньше обычного, как было запланировано вечером?
6. Останетесь ли вы на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?
7. Быстро ли вы отвечаете на письма?
8. Если у вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение стоматолога, сумеете ли вы без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?
9. Будете ли вы принимать очень неприятное лекарство, которое вам настойчиво рекомендуют врачи?
10. Сдержите ли вы данное сгоряча обещание, даже если его выполнение принесет вам немало хлопот, иными словами, являетесь ли вы человеком слова?
11. Без колебаний ли вы отправляетесь в путешествие (деловую поездку) в незнакомый город?
12. Строго ли вы придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?
13. Относите ли вы неодобрительно к библиотечным задолжникам?
14. Отвлечет ли вас очень интересная телепередача от выполнения срочной работы?
15. Сможете ли вы прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались вам слова противной стороны?

Обработка результатов

Ответ «да» оценивается в 2 балла; «не знаю» – 1 балл; «нет» – 0; затем суммируются полученные баллы. Если вы набрали:

- 1-12 баллов – с силой воли дела обстоят у вас неважно. Вы просто делаете то, что легче и интереснее, даже если это может повредить вам. К обязанностям нередко относитесь спустя рукава, что бывает причиной неприятностей. Ваша позиция выражается примерно так: «Что мне, больше всех нужно?». Любую просьбу, любую обязанность вы воспринимаете чуть ли не как физическую боль. Дело тут не только в слабой воле, но и в эгоизме. Постарайтесь взглянуть на себя с учетом этой оценки, может быть, она поможет вам изменить свое отношение к окружающим и кое-что переделать в своем характере. Если удастся, от этого вы только выиграете.
- 13-21 балл – сила воли у вас средняя. Если столкнетесь с препятствием, то начнете действовать, чтобы преодолеть его. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но данное вами слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете. Иногда это отрицательно сказывается на отношении к вам руководителей, не с лучшей стороны характеризует и в глазах окружающих. Если хотите достичь в жизни большего, тренируйте волю.
- 22-30 баллов – с силой воли у вас все в порядке. На вас можно положиться – вы не подведете. Вас не страшат ни новые поручения, ни дальние поездки, ни те дела, которые иных пугают. Но иногда ваша твердая и непримиримая позиция по принципиальным вопросам досаждала окружающим. Сила воли – это хорошо, но необходимо обладать еще и такими качествами, как гибкость, снисходительность, доброта.

1.2.10. Диагностика уровня личностной готовности к риску («PSK» Шуберта)

Назначение. Методика позволяет оценить степень готовности к риску. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

Инструкция. Оцените степень своей готовности совершать действия при ответе на каждый из 25 вопросов. Поставьте соответствующий балл за каждый ответ по следующей схеме:

- «полностью согласен», «безусловное да» – +2 балла;
- «больше да, чем нет» – +1 балл;
- «ни да, ни нет», «нечто среднее» – 0 баллов;
- «больше нет, чем да» – -1 балл;
- «полностью не согласен» – -2 балла.

Опросник

Вопросы	Полностью не согласен	Больше да, чем нет	Ни да, ни нет	Больше нет, чем да	Полностью не согласен
1. Превысили бы вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжело больному человеку?					
2. Согласились бы вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?					
3. Встали бы вы на пути убегающего опасного взломщика?					
4. Могли бы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/ч?					
5. Можете ли вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?					
6. Стали бы вы первым переходить очень холодную реку?					
7. Одолжили бы вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет вам вернуть эти деньги?					
8. Вошли бы вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?					
9. Могли бы вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?					
10. Могли бы вы без тренировки управлять парусной лодкой?					
11. Рискнули бы вы схватить за уздечку бегущую лошадь?					
12. Могли бы вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?					
13. Могли бы вы совершить прыжок с парашютом?					
14. Могли бы вы при необходимости проехать без билета от Пскова до Москвы?					
15. Могли бы вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел ваш знакомый, который совсем недавно пережил тяжелое дорожное происшествие?					
16. Могли бы вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?					
17. Могли бы вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?					
18. Могли бы вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/ч?					
19. Могли бы вы в виде исключения вместе с семьей другими людьми подняться в лифте, рассчитанном только на 6 человек?					
20. Могли бы вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?					
21. Взялись бы вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?					
22. Могли бы вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?					
23. Могли бы вы по указанию вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил вас, что провод обесточен?					
24. Могли бы вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?					
25. Могли бы вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из Москвы до Хабаровска?					

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте сумму набранных вами баллов в соответствии с инструкцией и оцените свой результат. Общая оценка дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску.

Показатели уровня готовности к риску:

Меньше -30 баллов - низкий.

-10...+10 балло – средний.

Свыше 4-20 баллов – высокий.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску связана прямо пропорционально числу допущенных ошибок. Исследования также показали, что:

- с возрастом готовность к риску падает; у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;
- у женщин готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин;
- у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов;
- с ростом отверженности личности в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску;
- в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

1.2.11. Диагностика «эмоционального интеллекта» (Н. Холл)

Назначение. Методика предложена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность;
- 2) управление своими эмоциями (скорее эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность);
- 3) самомотивация (скорее как раз произвольное управление своими эмоциями, исключая пункт 14);
- 4) эмпатия;
- 5) распознавание эмоций других людей (скорее умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей).

Инструкция. Ниже вам будут предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки ваших ответов:

Полностью не согласен (-3 балла).

В основном не согласен (-2 балла).

Отчасти не согласен (-1 балл).

Отчасти согласен (+1 балл).

В основном согласен (+2 балла).

Полностью согласен (+3 балла).

Опросник

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
10. Я не заикливаюсь на отрицательных эмоциях.
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.

17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.
19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.
21. Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.
23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
26. Я способен улучшить настроение другим людям.
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.
29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.
30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

Обработка и интерпретация результатов

К л ю ч

Шкала «Эмоциональная осведомленность» – пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление своими эмоциями» – пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивация» – пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» – пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Распознавание эмоций других людей» – пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

14 и более – высокий;

8-13 – средний;

7 и менее – низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

70 и более – высокий;

40-69 – средний;

39 и менее – низкий.

1.2.12. Диагностика личностной креативности (Е.Е. Туник)

Назначение. Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (в); сложность (с) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

Инструкция. Это задание поможет вам выяснить, насколько творческой личностью вы себя считаете. Среди следующих коротких предложений вы найдете такие, которые определенно подходят вам лучше, чем другие. Их следует отметить знаком «Х» в колонке «В основном верно». Некоторые предложения подходят вам лишь частично, их следует пометить знаком «Х» в колонке «Отчасти верно». Другие утверждения не подойдут вам совсем, их нужно отметить знаком «Х» в колонке «Нет». Те утверждения, относительно которых вы не можете прийти к решению, нужно пометить знаком «Х» в колонке «Не могу решить».

Делайте пометки к каждому предложению и не задумывайтесь подолгу. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отмечайте первое, что придет вам в голову, читая предложение. Это задание не ограничено во времени, но работайте как можно быстрее. Помните, что, давая ответы к каждому предложению, вы должны отмечать то, что действительно чувствуете. Ставьте знак «Х» в ту колонку, которая более всего подходит вам. На каждый вопрос выберите только один ответ.

Бланк ответов

Ф.И.О. _____

Дата « ____ » _____ 200 __ г.

Пол _____ Возраст _____

Место учебы или работы _____

№ вопр осов	Да	Отчасти верно (может быть)	Нет	Не могу опреде лить (не знаю)	№ вопр осов	Да	Отчасти верно (может быть)	Нет	Не могу опреде лить (не знаю)
1					26				
2					27				
3					28				
4					29				
5					30				
6					31				
7					32				
8					33				
9					34				
10					35				
11					36				
12					37				
13					38				
14					39				
15					40				
16					41				
17					42				
18					43				
19					44				
20					45				
21					46				
22					47				
23					48				
24					49				
25					50				

Опросник

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.
2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.
5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не сделаю это.
8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.
9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.
10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.
11. Мне нравится заниматься чем-то новым.
12. Я люблю заводить новых друзей.
13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.
14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.
15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.
16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.
17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.
18. Я люблю то, что необычно.
19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.
20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.
21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.
22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.
23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.

24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.
25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.
26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.
27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.
28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.
29. Я не люблю выступать перед группой.
30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.
31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.
32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.
33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.
34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.
35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.
36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.
37. Интересно браться за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.
38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.
39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.
40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.
41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.
42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.
43. Я люблю браться за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.
44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.
45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.
46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.
47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.
48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.
49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не задумываются.
50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

Обработка данных

При оценке данных опросника используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности. Они включают Любознательность (Л), Воображение (в), Сложность (с) и Склонность к риску (Р). Мы получаем четыре сырых показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель.

При обработке данных используется либо шаблон, который можно накладывать на лист ответов теста, либо сопоставление ответов испытуемого с ключом в обычной форме.

К л ю ч

Склонность к риску (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- а) положительные ответы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44;
- б) отрицательные ответы: 5, 8, 22, 29, 32, 34;
- в) все ответы на данные вопросы в форме «может быть» оцениваются в 1 балл;
- г) все ответы «не знаю» на данные вопросы оцениваются в -1 балл и вычитаются из общей суммы.

Любознательность (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- а) положительные ответы: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49;
- б) Отрицательные ответы : 28;
- в) все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

Сложность (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- а) положительные ответы: 7, 15, 18, 26, 42, 50;
- б) отрицательные : 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48;
- в) все ответы в форме «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

Воображение (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- а) положительные: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46;
- б) отрицательные: 14, 20, 39;
- в) все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

В данном случае определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе положительных и отрицательных ответов, оцениваемых в 2 балла, частично совпадающих с ключом (в форме «может быть»), оцениваемых в 1 балл, и ответов «не знаю», оцениваемых в -1 балл. Использование этой оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность.

Этот опросник разработан для того, чтобы оценить, в какой степени способными на риск (Р), любознательными (Л), обладающими воображением (в) и предпочитающими сложные идеи (с) считают себя испытуемые. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к любознательности, 12 – к воображению, 13 – к способности идти на риск, 13 утверждений – к фактору сложности.

Если все ответы совпадают с ключом, то суммарный сырой балл может быть равен 100, если не отмечены пункты «не знаю».

Если испытуемый дает все ответы в форме «может быть», то его сырая оценка может составить 50 баллов в случае отсутствия ответов «не знаю».

Конечная количественная выраженность того или иного фактора определяется путем суммирования всех ответов, совпадающих с ключом, и ответов «может быть» (+1) и вычитания из этой суммы всех ответов «не знаю» (-1 балл).

Чем выше сырая оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой личностью, любознательной, с воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является; все вышеописанные личностные факторы тесно связаны с творческими способностями.

Могут быть получены оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарная оценка. Оценки по факторам и суммарная оценка лучше демонстрируют сильные (высокая сырая оценка) и слабые (низкая сырая оценка) стороны ребенка. Оценка отдельного фактора и суммарный сырой балл могут быть впоследствии переведены в стандартные баллы и отмечены на индивидуальном профиле учащегося.

Нормативные данные для российских и американских исследуемых по 4-факторному опроснику

Факторы креативности	Россия		Американские данные	
	Среднее, М	Стандартные отклонения, Δ	Среднее, М	Стандартные отклонения, Δ
Любознательность	17,8	3,9	16,4	4,3
Воображение	15,6	4,8	16,0	4,7
Сложность	17,2	4,4	14,8	5,1
Склонность к риску	17,0	16,0	62,1	18,0
Суммарный	67,6	16,0	62,1	18,0

Сравнивая российские и американские данные, Е.Е. Туник отмечает, что по опроснику личностных характеристик можно говорить, что по всем факторам: Любознательность, Сложность, Склонность к риску и Суммарный балл – российские средние показатели выше американских, за исключением показателей за Воображение, где выше американские данные (различия статистически значимы, t – критерий Стьюдента).

Интерпретация

Основные критериальные проявления исследуемых факторов:

Любознательность. Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать как можно больше.

Воображение. Субъект с развитым воображением: придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

Сложность. Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.

Склонность к риску. Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

1.2.13. Определение социальной креативности личности

Назначение. Данная методика с помощью самооценки поведения в нестандартных ситуациях жизнедеятельности позволяет определить уровень социальной креативности.

Инструкция. В предложенном ниже бланке вам необходимо по 9-балльной шкале провести самооценку личностных качеств либо частоту их проявления в заданных ситуациях жизнедеятельности.

Бланк ответов

№	Вопросы теста	Шкала оценок
1	Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2	Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3	В какой степени вы относите себя к людям решительным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4	В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5	Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещанное?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6	Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7	Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8	Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения? (Один балл – около 10%.)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9	Как часто у вас бывает оптимистическое и веселое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10	Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11	Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12	В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13	Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14	Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15	Как часто вам удается, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников по работе или учебе?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16	Как много среди ваших друзей и близких людей, считающих вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17	Как часто вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, принципиально новое дело?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18	Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Обработка и интерпретация результатов

На основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни социальной креативности личности
18-39	Очень низкий уровень
40-54	Низкий
55-69	Ниже среднего
70-84	Чуть ниже среднего
85-99	Средний
100-114	Чуть выше среднего
115-129	Выше среднего
130-142	Высокий уровень
143-162	Очень высокий уровень

1.2.14. Самооценка творческого потенциала личности

Инструкция. Просим вас дать свои ответы на предложенные вопросы. Для этого в балке ответов рядом с номером вопроса проставьте свой ответ в буквенной форме.

Опросник

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
 - а) да, в большинстве случаев;
 - б) нет;
 - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую вы выбрали?
 - а) да;
 - б) откуда у меня могут быть такие идеи;
 - в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.
4. Считаете ли вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
 - а) да;
 - б) очень маловероятно;
 - в) может быть.
5. Когда вы решаете что-то сделать, уверены ли вы в том, что дело получится?
 - а) конечно;
 - б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
 - в) чаще уверен, чем не уверен.
6. Возникает ли у вас желание заняться каким-то неизвестным для вас делом, в котором в данный момент вы некомпетентны, то есть совершенно его не знаете?
 - а) да, все неизвестное привлекает меня;
 - б) нет;
 - в) все зависит от самого дела и обстоятельств.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?
 - а) да;
 - б) что получается, то хорошо;
 - в) если это не очень трудно, то да.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?
 - а) да;
 - б) нет, надо учиться самому главному;
 - в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.
9. Если вы терпите неудачу,
 - а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
 - б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
 - в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.
10. Профессию нужно выбирать исходя из:
 - а) своих возможностей и перспектив для себя;

- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?
а) да;
б) нет;
в) если местность понравилась и запомнилась, то да.
12. Можете ли вы вспомнить сразу же после беседы все, что говорилось во время нее?
а) да;
б) нет;
в) вспомню все, что мне интересно.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли вы его повторить по слогам без ошибок, даже не зная его значения?
а) да;
б) нет;
в) повторю, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:
а) остаться наедине, поразмышлять;
б) находиться в компании;
в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.
15. Если вы занимаетесь каким-то делом, то решаете прекратить его только тогда:
а) когда дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
б) когда вы более-менее довольны выполненным;
в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?
16. Когда вы одни, то вы:
а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;
б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашими делами.
17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:
а) независимо от того, где и с кем находитесь;
б) только наедине;
в) только там, где тишина.
18. Когда вы отстаиваете какую-то идею, то:
а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам убедительными;
б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

Обработка и интерпретация результатов

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». Подсчитывается общая сумма баллов.

48 и более баллов. В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы сможете реализовать свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

24 – 47 баллов. У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный – это страх, особенно если вы ориентированы только на успех. Боязнь неудач сковывает ваше воображение – основу творчества. Страх может быть и социальным – страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывают вашу творческую активность, приводит к деструкции вашей творческой личности.

23 и менее баллов. Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что вы не способны к творчеству, поиску нового.

1.2.15. Оценка уровня творческого потенциала личности

Назначение. Методика позволяет определить самооценку личностных качеств либо частоту их проявления, которые и характеризуют уровень развития творческого потенциала личности

Инструкция. По 9-балльной шкале оцените каждое из 18 утверждений. Выбранную оценку обведите кружочком.

Вопросы теста	Шкала оценок
1. Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2. Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3. В какой степени вы относите себя к людям решительным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4. В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5. Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещанное?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7. Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8. Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения? (1 балл – около 10%)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9. Как часто у вас бывает оптимистичное и веселое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10. Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11. Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12. В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13. Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14. Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15. Как часто вам удается, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников по работе или учебе?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16. Как много людей среди ваших друзей и близких, которые считают вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17. Как часто вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, как принципиально новое дело?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18. Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Обработка и интерпретация результатов

На основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровень творческого потенциала личности
18 – 39	Очень низкий уровень
40 – 54	Низкий
55 – 69	Ниже среднего
70 – 84	Чуть ниже среднего
85 – 99	Средний
100 – 114	Чуть выше среднего
115 – 129	Выше среднего
130 – 142	Высокий уровень
143 – 162	Очень высокий уровень











1.2.16. Диагностика уровня невербальной креативности

Инструкция. Вам предлагают выполнить увлекательные задания. Все они потребуют от вас воображения и фантазии. При выполнении каждого задания старайтесь придумать что-то новое и необычное и хорошо бы такое, до которого далеко не каждый додумается. Перед вами 10 незаконченных фигур. Если вы добавите к ним дополнительные линии или штрихи, получаются интересные предметы или даже сюжетные картинки. Придумайте название для вашего рисунка и напишите его под ним. Время выполнения – 15 мин. Поэтому работайте быстро.

При проведении результатов тестирования используются критерии, приведенные в таблице 1.

Количество баллов, полученное обследуемым, является одним из показателей креативности, способности выдвигать идеи, отличающиеся от очевидных. Оригинальность решений означает способность избегать легких и очевидных ответов. Максимальное количество возможных баллов – 20.

В таблице 2 приведены критерии для выводов, полученных при обследовании на выборке из 500 человек.

		
1	2	3
		
4	5	6
		
7	8	9
		
10		

Критерии, используемые при проведении результатов тестирования

Фигура	Количество баллов	Вид рисунка
1	0	Абстрактный узор, лицо, голова человека, очки, птица, чайка.
	1	Брови, глаза, волна, море, морда животного, облако туча, сердце, сова, цветок, яблоко, человек, собака.
	2	Все остальные менее стандартные и оригинальные рисунки.
2	0	Абстрактный узор, дерево, рогатка, цветок.
	1	Буква, дом, символ, указатель, след ноги птицы, цифра, человек.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
3	0	Абстрактный узор, звуковые и радиоволны, лицо человека, лодка, корабль, люди, фрукты.
	1	Ветер, облако, дождь, шарики, детали дерева, дорога, мост, качели, морда животного, колеса, лук и стрелы, рыба, станки, цветы.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
4	0	Абстрактный узор, волна, море, змея, хвост, вопросительный знак.
	1	Кошка, кресло, стул, ложка, мышь, гусеница, червяк, очки, ракушка, гусь, лебедь, цветок, трубка для курения
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
5	0	Абстрактный узор, блюдо, ваза, чаша, лодка, корабль, лицо человека, зонт.
	1	Водоем, озеро, гриб, губы, подбородок, таз, лимон, яблоко, лук и стрелы, овраг, яма, рыба, яйцо.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
6	0	Абстрактный узор, лестница, ступени, лицо человека.
	1	Гора, скала, ваза, ель, кофта, пиджак, платье, молния, гроза, человек, цветок.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
7	0	Абстрактный узор, машина, ключ, серп.
	1	Гриб, черпак, ковш, линза, лицо человека, молоток, очки, самокат, серп и молот, теннисная ракетка.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
8	0	Абстрактный узор, девочка, женщина, глаза и тело человека.
	1	Буква, ваза, дерево, книга, майка, платье, ракета, цветок, щит.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
9	0	Абстрактный узор, холм, горы, буква, уши животного.
	1	Верблюд, волк, кошка, лиса, лицо человека, собака, человек, фигура.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.
10	0	Абстрактный узор, гусь, утка, дерево, лицо человека, лиса.
	1	Буратино, девочка, птица, цифра, человек, фигура.
	2	Все остальные более оригинальные рисунки.

Таблица 2

Показатели нормы креативности для разных возрастных групп

Группа	Норма креативности в баллах	Средней показатель нормы
Учащиеся 4-8-х классов	5-13	9,6
Учащиеся 9-11-х классов	7-14	10,6
Студенты и взрослые	6-14	10,55

Баллы ниже нормы свидетельствуют о низком уровне креативности, выше – о высоком.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1994.
2. Болотова А.К., Маркова И.В. Прикладная психология. – М., 2001.
3. Бубнова С.С. Методика диагностики ценностных ориентаций личности. – М., 1995.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. 2000.

5. Козлов В.В. Психологический практикум для студентов по специальности «Социальная работа» – Ярославль, 1999.
6. Методы социальной психологии / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л., 1997.
7. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Сб. научных трудов под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. – М., 1995.
8. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 1998.
9. Психологическая диагностика. Учебное пособие / Под ред. К.М. Гуревича, Е.М. Борисовой. – М., 2000.
10. Романова Е.С., Усанова О.Н., Потемкина О.Ф. Психологическая диагностика развития школьников в норме и патологии. – М., 1990.
11. Социальная психология личности. Учебное пособие / Под ред. В.А. Лабунской. – М., 2000.
12. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы. – М. – Кострома, 2001.

Глава II ПСИХОДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННЫХ ПОТЕНЦИАЛОВ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ

РАЗДЕЛ 1 Диагностика интегративных мотивационных образований личности и группы

2.1.1. О специфике изучения мотивационных феноменов личности и группы

Анализ психологической литературы показывает, что ведущая роль в жизнедеятельности личности и группы принадлежит направленности, включающей многообразие мотивационных проявлений. Направленность личности и группы является не только сложным, но и базовым их образованием. Данное понятие, введенное С.Л. Рубинштейном, интерпретируется как ведущая подструктура личности и коллектива и представляет собой совокупность или систему мотивационных образований. По мнению В.С. Мерлина, направленность личности может проявляться по отношению к другим людям, к обществу, к самому себе.

В настоящее время направленность чаще всего рассматривается по трем критериям: знаку, форме и видам. Интегративными составляющими направленности личности и группы по форме чаще всего выступают убеждения, стремления, идеалы, интересы и социальные установки. Социальные установки, как правило, связаны с межличностными и социально-личностными отношениями, охватывающими всю гамму социального поведения. Социально-психологические потенциалы личности чаще всего рассматриваются с позиций деятельностной продуктивности и самореализации, а группы – с позиций отношения к людям и коллективу, включающих межличностные, эмоционально-нравственные, конвенциональные и другие мотивы.

Общеизвестно, что особые проблемы появляются, когда в качестве субъекта деятельности выступает не один человек, а малая группа. В этом случае взаимодействие по горизонтали и по вертикали опосредуется мотивами, обусловленными многообразием социально-психологических явлений и процессов (направленность группы, подготовленность, организационное и психологическое единство малой группы, уровень группового развития).

В данной работе представлены методики, направленные на изучение мотивационной направленности и структуры личности, групповой мотивации и организационного поведения, ориентаций в межличностных коммуникациях. Должное место отведено диагностике личностных и групповых потенциалов в учебной и трудовой деятельности. В соответствии с контекстом развития в данной главе приведены психодиагностические методики, касающиеся структуры учебной мотивации разновозрастных школьников и типологий мотивов учения, а также парциальной направленности личности педагога, его мотивационных предпочтений.

2.1.2. Диагностика личностных и групповых базовых потребностей

Назначение. Данная методика позволяет выявить базовые потребности – мотиваторы (А. Маслоу) личности и группы. Ее основой является процедура парных сравнений. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе. Так, если у одних сотрудников доминируют материальные потребности, то повысить их трудовое усердие можно, прежде всего дав им возможность хорошо заработать (например, посредством предоставления сложного, хорошо оплачиваемого задания, сверхурочных работ и т. п.).

Работников, у которых ярко выражены потребности в безопасности (опасения потерять работу, получить выговор, быть скомпрометированным в глазах товарищей и т. п.), следует успокоить, заверить в стабильности их положения. При доминировании социальных потребностей для человека наиболее важны хорошие, дружеские отношения в коллективе, хороший нравственный климат.

Если же у работника ведущей является потребность в признании, то для него приоритетными стимуляторами будут перспектива должностного роста, знаки и символы признания и уважения, карьера.

Для тех сотрудников, у которых доминирует потребность в самореализации, важнейший стимулятор – творческий труд, автономия, участие в принятии решений. Умело используя различные стимулы на основе индивидуального подхода к сотрудникам, знания их ведущих потребностей, руководитель сможет повысить их мотивированность.

Инструкция. Сначала сравните приведенные ниже (поочередно) утверждения, а затем каждый результат впишите в колонку таблицы. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя вы сочтете второе, то в начальную пустую клеточку первой колонки впишите цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то впишите цифру 1. Затем то же самое сделайте со вторым утверждением: сравните его сначала с третьим, потом с четвертым и вписывайте результат во вторую колонку.

Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк.

Бланк ответов

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Опросник

Вслух проговорите фразу «Я хочу...» применительно к каждому утверждению:

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе влиятельное положение среди окружающих.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

Обработка и интерпретация результатов

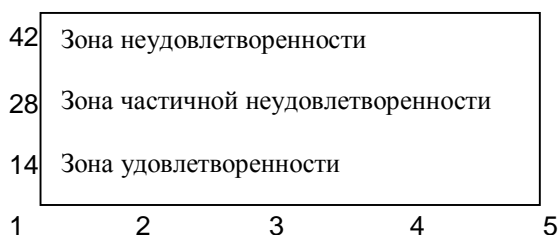
При обработке эмпирических данных используется следующий ключ:

- материальные потребности: 4, 8, 13;
- потребности в безопасности: 3, 6, 10;
- социальные (межличностные) потребности: 2, 5, 15;
- потребности в признании: 1, 9, 12;
- потребности в самовыражении: 7, 11, 14.

1. Закончив работу, определите количество баллов (то есть предпочтений или выборов), выпавших на каждое утверждение. Выберите пять утверждений, получивших наибольшее количество баллов, и расположите их по иерархии. Это ваши главные потребности.

2. Для определения степени удовлетворенности пяти типов главных потребностей подсчитайте сумму баллов по пяти соответствующим шкалам ключа.

Личностные и групповые результаты изучения базовых потребностей–мотиваторов можно представить в форме графических профилей.



2.1.3. Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман)

Назначение. Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитической направленности личности.

Инструкция. Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» – согласен с этим, «=» – когда как, «-» – нет, не согласен, «?» – не знаю. Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з. Следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Дата _____ Возраст _____ Пол _____
Профессия _____ Ф.И.О. _____

Опросник

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:
 - а) «Время – деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.
 - б) «Главное – здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
 - в) Свободное время нужно проводить с друзьями.
 - г) Свободное время надо отдавать семье.
 - д) Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
 - е) Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.
 - ж) Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.
 - з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.
2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:
 - а) Работа – это вынужденная жизненная необходимость.
 - б) Главное – не допускать конфликтов.
 - в) Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.
 - г) Нужно активно стремиться к служебному продвижению
 - д) Главное – завоевать авторитет и признание.
 - е) Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.
 - ж) В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.
 - з) Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.
3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:
 - а) Текущие, домашние.
 - б) Отдых, развлечения.
 - в) Встречи с друзьями.
 - г) Общественные дела.
 - д) Занятия с детьми.
 - е) Учеба, чтение необходимой для работы литературы.
 - ж) Хобби.
 - з) Подрабатывание денег.
4. Среди моих рабочих дел много места занимают:
 - а) Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т.д.).
 - б) Личное общение (на темы, не связанные с работой).
 - в) Общественная работа.
 - г) Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.
 - д) Работа творческого характера.
 - е) Работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная).
 - ж) Работа, связанная с ответственностью перед другими.
 - з) Свободное время, перекуры, отдых.
5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:
 - а) Заниматься текущими домашними делами.
 - б) Отдыхать.
 - в) Развлекаться.
 - г) Заниматься общественной работой.

- д) Заниматься учебой, получением новых знаний.
- е) Заниматься творческой работой.
- ж) Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.
- з) Делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

- а) Тем, что составляет мои основные обязанности.
- б) Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).
- в) Личным общением (разговорами, не связанными с работой).
- г) Общественной работой.
- д) Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.
- е) Творческой работой.
- ж) Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.
- з) Работой, за которую можно больше получить.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

- а) Где что можно купить, как хорошо провести время.
- б) Про общих знакомых.
- в) О том, что вижу и слышу вокруг.
- г) Как добиться успеха в жизни.
- д) О работе.
- е) О своих увлечениях
- ж) О своих успехах и планах.
- з) О жизни, книгах, кинофильмах, политике.

8. Моя работа дает мне прежде всего:

- а) достаточные материальные средства для жизни.
- б) общение с людьми, дружеские отношения.
- в) авторитет и уважение окружающих.
- г) интересные встречи и беседы.
- д) удовлетворение от работы.
- е) чувство своей полезности.
- ж) возможность повышать свой профессиональный уровень.
- з) возможность служебного продвижения.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

- а) Уютно, хорошие развлечения.
- б) Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы.
- в) Тебя уважают, считают авторитетом.
- г) Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
- д) Можно приобрести новых друзей.
- е) Бывают известные заслуженные люди.
- ж) Все связаны общим делом.
- з) Можно проявить и развить свои способности.

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

- а) С которыми можно поговорить на разные темы.
- б) Которым мог бы передавать свой опыт и знания.
- в) С которыми можно больше заработать.
- г) Которые имеют авторитет и вес на работе.
- д) Которые могут научить чему-нибудь полезному.
- е) Которые заставляют тебя становиться активнее на работе.
- ж) Которые имеют много знаний и интересных идей.
- з) Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) Материальное благополучие.
- б) Возможность интересно развлекаться.
- в) Хорошие условия жизни.
- г) Хорошую семью.
- д) Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
- е) Уважение, признание и благодарность других.
- ж) Чувство полезности для других.
- з) Создание чего-то ценного, полезного.

12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:
- а) Хорошую зарплату, другие материальные блага.
 - б) Хорошие условия для работы.
 - в) Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.
 - г) Определенные творческие достижения.
 - д) Хорошую должность.
 - е) Самостоятельность и независимость.
 - ж) Авторитет и уважение коллег.
 - з) Достаточно высокий профессиональный уровень.
13. Больше всего мне нравится, когда:
- а) Не нужно думать о насущных заботах.
 - б) Есть комфортное, приятное окружение.
 - в) Кругом оживление, веселая суета.
 - г) Предстоит провести время в веселом обществе.
 - д) Испытываю чувство соревнования, поиска.
 - е) Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.
 - ж) Погружен в свою работу.
 - з) Включен в совместную работу с другими.
14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:
- а) Теряюсь, злюсь на себя.
 - б) Стараюсь переключиться на что-нибудь приятное.
 - в) Злюсь на то, что мне помешало.
 - г) Стараюсь оставаться спокойным.
 - д) Пережидаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.
 - е) Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.
 - ж) Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы испытуемого переводятся в баллы: «+» – 2 балла, «=» – 1 балл, «-» или «?» – 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: жизнеобеспечение (Ж), комфорт (К), социальный статус (С), общение (О), общая активность (Д), творческая активность (ДР), социальная полезность (Од). Затем строится график (мотивационный профиль), при этом по горизонтали обозначаются шкалы, по вертикали – баллы. Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и Од, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы по шкалам Ж, К, С, О (или в равной степени с другими шкалами), то у него выражен «общежитийский» мотивационный профиль личности.

Ключ

Жизнеобеспечение – ответы : 1а,б; 2а, 3а, 4е, 5а, 6з, 8а, 10д, 11а, 12а.

Комфорт – ответы : 1е; 2г; 7в,г; 8в,з; 9в,г,е; 10г; 11д; 12д,е.

Общение – ответы : 1в; 2д; 3в; 4б,в; 7б,з; 8б,г; 9д,з; 10а; 11г; 12в.

Сумма всех баллов по этим шкалам характеризует общежитийскую направленность личности. Общая активность (Д) – ответы : 1г,з; 4а,г; 5з; 6а,б,г; 7д; 9б; 10в; 12з. Творческая активность (ДР) – ответы: 1ж,з; 2е,ж; 3ж; 4д; 5д,е; 6е; 7е,ж; 8д,ж; 10ж; 11з; 12г. Социальная полезность (Од) – ответы : 1д; 2з; 3г,д; 4в,ж; 5г,ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б,е; 11е,ж; 12ж. Суммы баллов по этим шкалам характеризует «рабочую» направленность личности.

2.1.4. Диагностика эмоциональной направленности личности

Инструкция. Из предложенных вариантов ответов выберите один и запишите соответствующее ему число баллов перед номером утверждения. Затем заполните матрицу, поставив на место номеров утверждений (пропущенные номера поставьте сами по указанному образцу) соответствующие им баллы ответов. Ответы оцениваются по шкале:

- «Безусловно да» – 2 балла
- «Пожалуй, да» – 1 балл
- «Пожалуй, нет» – 0 баллов
- «Безусловно нет» – минус 2 балла

1. Я часто беспокоюсь за близких друзей.
2. Испытываю потребность делиться с другими людьми своими мыслями и переживаниями.
3. Мне очень приятно, когда все обращают на меня внимание.
4. Для меня всегда важно добиться успеха в работе.
5. Я люблю острые ощущения.
6. Я охотно побывал(а) бы в каком-нибудь новом, неизвестном месте.
7. Испытываю большую радость, самостоятельно разрешив трудную проблему.
8. Люблю сладкое и красивое чувство, возникающее при восприятии стихов и музыки.
9. Предпочитаю простые радости (вкусно поесть, сладко поспать).
10. Люблю заниматься коллекционированием.
11. Хочу приносить людям радость и счастье.
12. Для меня важно одобрение окружающих.
13. Приятно чувствовать превосходство над соперниками.
14. Я увлекаюсь любой работой, которую выполняю.
15. Охотно иду на риск.
16. Иногда мне кажется, что должно произойти что-то необыкновенное.
17. Люблю разбираться в причинах событий, явлений.
18. Я могу прийти в восторг от красоты природы.
19. Люблю состояние покоя и свободы от обязанностей.
20. Радуюсь, когда пополняю свою коллекцию.
21. Я всегда жалею неудачников.
22. Я не смог(ла) бы обойтись без друзей.
23. Я могу пойти на многое, чтобы завоевать признание окружающих.
24. Приятно чувствовать, что день прошел не даром.
25. Я человек решительный.
26. Люблю все таинственное и необычное.
27. Стремлюсь приводить свои знания в систему.
28. Произведение искусства может тронуть меня до слез.
29. Люблю приятное, бездумное времяпрепровождение.
30. Люблю делать покупки.
31. Радуюсь, когда кто-то добивается успеха.
32. Среди моих родных и знакомых есть люди, которых я обожаю.
33. Я самолюбив(а).
34. Я чувствую радостное возбуждение и духовный подъем, когда работа идет хорошо.
35. Я люблю преодолевать опасности.
36. Иногда меня тянет вдалеку.
37. Я люблю читать о научных открытиях, поисках и находках.
38. Я испытываю наслаждение, слушая любимую музыку.
39. Я склонен (склонна) к лени.
40. Я люблю рассматривать свою коллекцию.
41. Я стремлюсь помогать людям.
42. Я чувствую большую благодарность к людям, которые делают мне приятное.
43. Мне хочется как можно скорее взять реванш при неудачах.
44. Мое настроение поднимается от сознания того, что работа выполнена добросовестно.
45. Азарт, спортивная злость улучшают результаты моей деятельности.
46. Я люблю мечтать.
47. Самое приятное переживание – радость открытия истины, чувство близости решения.
48. Я испытываю чувство возвышенности и отрешенности при соприкосновении с прекрасным.
49. Мне хотелось бы жить беззаботно и безмятежно.
50. Я охотно расстаюсь со своими вещами.

Матрица

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	20
21	22	30
31	32	40
41	42	50

I II III IV V VI VII VIII IX X

I	Альтруистическая направленность	1, 11, 21, 31, 41
II	Коммуникативная направленность	2, 12, 22, 32, 42
III	Глористическая направленность – на самоутверждение	3 ... 43
IV	Практическая направленность – радость от процесса работы	4 ... 44
V	Пугностическая направленность – удовлетворение от преодоления опасности	5 ... 45
VI	Романтическая направленность	6 ... 46
VII	Гностическая направленность	7 ... 47
VIII	Эстетическая направленность	8 ... 48
IX	Гедонистическая направленность – на удовольствия	9 ... 49
X	Акхизитивная направленность – на коллекционирование, накопление	10 ... 50

2.1.5. Диагностика интерактивной направленности личности (Н.Е. Щуркова в модификации Н.П. Фетискина)

Назначение. Изучение вектора интерактивной направленности и личностной социализации у современных школьников.

Инструкция. Вам будет предложен опросник с готовыми ответами, обозначенными буквами «а», «в» и «с». Вам следует выбрать не тот ответ, который считается желательным или правильным, а тот, который в большей степени соответствует вашему мнению и наиболее ценен для вас.

Отвечайте по возможности быстро, так как важна первая реакция, а не результат долгого обдумывания. В бланке ответов сначала запишите номер вопроса, а рядом с ним – свой ответ в буквенной форме.

Опросник

- На пути стоит человек. Вам надо пройти. Что делаете?
 - Обойду, не потревожив.
 - Отодвину и пройду.
 - Смотря какое будет настроение.
- Вы замечаете среди гостей невзрачную девочку, одиноко сидящую в стороне. Что делаете?
 - Ничего, какое мое дело?
 - Не знаю, как сложатся обстоятельства.
 - Подойду, заговорю непременно.
- Вы опаздываете в школу (на работу). Видите, что кому-то стало плохо. Что делаете?
 - Тороплюсь в школу (на работу).
 - Если попросят о помощи, не откажу.
 - Звоню по телефону 03, останавливаю прохожих.
- Ваши знакомые переезжают на новую квартиру. Они старые. Что делаете?
 - Предложу свою помощь.
 - Не вмешиваюсь в чужую жизнь.
 - Если попросят, я, конечно, помогу.

5. Недалеко от дома продают клубнику. Вы покупаете оставшийся килограмм. Сзади слышите голос, сожалеющий о том, что не хватило клубники для внучки. Как реагируете на голос?
- Выражаю сожаление, конечно.
 - Оборачиваюсь, предлагаю уступить..
 - Не знаю, посмотрю, как выглядит эта бабушка.
6. Узнаете, что несправедливо наказан один из ваших знакомых. Что делаете?
- Очень сержусь, ругаю обидчика крепкими словами.
 - Ничего, жизнь вообще несправедлива.
 - Вступаю за обиженного.
7. Вы дежурный. Подметая пол, находите деньги. Что делаете?
- Они мои, раз я их нашел.
 - Завтра спрошу, кто потерял.
 - Может быть, возьму себе.
8. Сдаете экзамен. На что рассчитываете?
- На шпаргалки, конечно, или на везенье.
 - На усталость экзаменатора –авось пропустит.
 - На себя самого, свои знания.
9. Вам предстоит выбрать профессию. Как будете это делать?
- Найду что-нибудь рядом с домом.
 - Поищу высокооплачиваемую работу.
 - Выбирать стану творческую работу.
10. Вам предлагают три вида путешествия. Что выбираете?
- Неизвестные красоты нашей страны.
 - Экзотические страны.
 - Богатые страны.
11. Группа решила произвести уборку помещения. Вы видите, что все орудия труда разобраны. Что делаете?
- Поболтаюсь немного, потом видно будет.
 - Ухожу домой, конечно.
 - Присоединюсь к кому-нибудь.
12. Волшебник предлагает устроить вашу жизнь обеспеченной, без необходимости трудиться. Что отвечаете?
- Соглашаюсь с благодарностью.
 - Сначала узнаю, сколько было таких случаев.
 - Отказываюсь решительно.
13. Вас просят выполнить одно дело. Вам не хочется. Что происходит дальше?
- Забываю про него, вспомню, если скажут.
 - Выполняю, разумеется.
 - Ищу причины, чтобы дать отказ.
14. Побывали на удивительном вернисаже. Кому-нибудь расскажете?
- Да, непременно – всем друзьям и знакомым.
 - Не знаю, скажу, если случай подвернется.
 - Нет, пусть каждый живет, как хочет.
15. Группа решает, кому поручить работу. Вам эта работа нравится. Что делаете?
- Прошу поручить мне.
 - Жду, когда кто-то назовет мою кандидатуру.
 - Ничего не делаю, пусть будет, как будет.
16. Собрались ехать на дачу к другу. Вам звонят, просят отложить планы ради дела. Что говорите?
- Еду на дачу, как было договорено.
 - Не еду, конечно.
 - Спрошу друга, что скажет.
17. Вы решили завести собаку. Что вас устроит?
- Бездомный щенок.
 - Взрослый пес с известным нравом.

- с) Щенок редкой породы с родословной.
18. Стрелки часов указывают на конец занятий. Преподаватель просит пять минут. Ваша реакция?
- Напоминаю о праве на отдых.
 - Соглашаюсь.
 - Как все, так и я.
19. С вами разговаривают оскорбительным тоном. Как реагируете?
- Отвечаю тем же.
 - Не замечаю, это не имеет значения.
 - Разрываю связь.
20. Вы плохо играете на скрипке, но родители просят сыграть для гостей, хваля вас. Что делаете?
- Играю.
 - Разумеется, не играю.
 - Приятно, что хвалят, но уваливаю.
21. Задумали принять гостей. Чем озабочены?
- Угощениями, конечно.
 - Программой общения.
 - Ничем – они же мои друзья.
22. Школу закрыли на карантин. Как реагируете?
- Как все, гуляю, наслаждаюсь свободой.
 - Создаю программу самостоятельных занятий.
 - Живу в ожидании новых сообщений.
23. Вам подарили красивую авторучку. Два парня требуют отдать им ее. Что делаете?
- Отдаю – жизнь дороже.
 - Постараюсь убежать от них.
 - Подарков не отдаю.
24. При вас хвалят вашего знакомого. Что вы чувствуете?
- Мне неудобно, слегка завидую.
 - Рад, мои достоинства от этого не уменьшаются.
 - Меня не касается, ничего не чувствую.
25. Наступает Новый год. О чем думаете?
- О подарках, конечно, и о елке.
 - О новогодних каникулах.
 - О новом этапе своей жизни.
26. Какова роль музыки в вашей жизни?
- Нужна для танцев.
 - Является фоном жизни.
 - Возвышает душу.
27. Уезжаете надолго из дома. Как себя чувствуете вдали от дома?
- Снятся родные места.
 - Лучше, чем дома.
 - Не знаю, надолго не уезжал.
28. Меняется ли ваше настроение во время информационных телепередач?
- Нет, если мои дела идут хорошо.
 - Да, и постоянно.
 - Не замечал.
29. Проводится благотворительный сбор книг. Вы участвуете?
- Отбираю интересные книги, приношу.
 - У меня нет книг, ненужных мне.
 - Если увижу, что все сдают, я тоже принесу.
30. Можете ли назвать 5 дорогих вам мест на земле, 5 интересных общественно-исторических событий, 5 дорогих вам имен выдающихся людей?
- Безусловно, могу.

- в) Нет, на свете так много интересного.
 с) Не знаю, не считал.

31. Слышите сообщение о подвиге человека. О чем думаете?

- а) У этого человека была своя выгода.
 в) Повезло прославиться.
 с) Глубоко удовлетворен, не перестаю удивляться.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка производится с помощью ключа:

К л ю ч

Ориентация на личные (эгоистические интересы)

1. A	6. B	11. B	16. A	21. A	26. A
2. A	7. A	12. A	17. C	22. A	27. B
3. A	8. B	13. C	18. A	23. A	28. A
4. B	9. B	14. C	19. C	24. A	29. B
5. A	10. C	15. A	20. B	25. A	30. A
					31. A

Ориентация на взаимодействие и сотрудничество

1. B	6. C	11. C	16. B	21. B	26. C
2. C	7. B	12. C	17. A	22. B	27. A
3. C	8. C	13. B	18. B	23. C	28. B
4. A	9. C	14. A	19. B	24. B	29. A
5. B	10. A	15. B	20. A	25. C	30. B
					31. C

Маргинальная ориентация

1. C	6. A	11. A	16. C	21. C	26. B
2. B	7. C	12. B	17. B	22. C	27. C
3. B	8. A	13. A	18. C	23. B	28. C
4. C	9. A	14. B	19. A	24. C	29. C
5. C	10. B	15. C	20. C	25. B	30. C
					31. B

Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл, а несовпадающие – 0 баллов. В соответствии с этим подсчитывается общее количество баллов по каждой из трех шкал. О доминировании той или иной личностной направленности можно судить по наибольшему количеству баллов в одной из трех шкал. Об уровне сформированности каждого вида направленности можно говорить исходя из следующих показателей:

- 24 балла и выше – высокий уровень;
 14-23 балла – средний уровень;
 13 баллов и менее – низкий уровень.

Ориентация на личные (эгоистические интересы) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия. Во взаимодействии с другими людьми преследуются цели удовлетворения личных потребностей и притязаний. Интересы и ценности других людей, групп чаще всего игнорируются или рассматриваются исключительно в практическом контексте, что и обуславливает конфликтность и затруднения в межличностной адаптации.

Ориентация на взаимодействие, сотрудничество с другими людьми обусловлена потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интересе к совместной деятельности. Как правило, высокий уровень данной шкалы соответствует оптимальной социализации и адаптации.

Маргинальная ориентация выражается в склонности подчиняться обстоятельствам и импульсивности поведения. Данной группе людей свойственны проявления инфантилизма, неконтролируемости поступков, подражания.

2.1. 6. Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности (С.М. Петрова)

Назначение. Использование стимульного материала в виде пословиц для изучения мотивационной сферы личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям психики и ментальным формам сознания, а также их образностью, понятностью, должным эмоциональным потенциалом. Все это адекватно отражает мотивационную обусловленность «Я-концепцию» личности.

Инструкция. Вам предложен список из 32 пословиц. В случае принятия, согласия с содержанием пословицы необходимо рядом с ее номером поставить знак «+» или «да», в случае несогласия с содержанием пословицы – знак «-» или «нет». Для повышения достоверности методики используется два ее варианта (А и Б).

Опросник

Вариант А

1. Счастье лучше богатства.
2. Беднее всех бед, когда денег нет.
3. Кому счастье служит, тот ни о чем не тужит.
4. Где счастье плодится, там и зависть родится.
5. Будет и на нашей улице праздник.
6. Голым родился, гол и умру.
7. Доброе братство лучше богатства.
8. Черный день придет – приятели откажутся.
9. Ученье лучше богатства.
10. Век живи, век учись, а дураком помрешь.
11. Можно тому богату быть, кто от трудов мало спит.
12. От работы не будешь богат, а скорее будешь горбат.
13. Где тверд закон, там всяк умен.
14. Закон – паутина, шмель проскочит, муха увязнет.
15. Лучше жить бедняком, чем разбогатеть со грехом.
16. Без греха века не проживешь.
17. Всяк сам своего счастья кузнец.
18. Лбом стены не прошибешь.
19. Только тот не ошибается, кто ничего не делает.
20. Опасенье – половина спасенья.
21. Добрая слава лучше богатства.
22. На всех не угодишь.
23. Мир не без добрых людей.
24. Что стыдно и грешно, то в обычай вошло.
25. К чистому поганое не пристанет.
26. С грязью играть – руки замарать.
27. Бог-то Бог, да и сам не будь плох.
28. Невольный грех живет на всех.
29. Своя рубашка ближе к телу.
30. Наше дело сторона.
31. С добром жить хорошо.
32. Когда хочешь себе добра, то никому не делай зла.

Вариант В

1. Деньги – дело наживное.
2. Живется, у кого денежка ведется.
3. Кто хорошо живет, тот долго живет.
4. Жизнь прожить – не поле перейти.
5. Что ни совершается, все к лучшему.
6. Никто не знает, что его ожидает.

7. Глуп совсем, кто не знается ни с кем.
8. Больше говорить – больше согрешить.
9. Правда то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.
10. Много будешь знать, скоро состаришься.
11. Кто без усталости работает, тот без хлеба не бывает.
12. Трудись весь век, едва заработаешь на хлеб.
13. На что и законы писать, если их не исполнять.
14. Закон что дышло: куда повертишь, туда и вышло.
15. Беден да честен.
16. Что за честь, коли нечего есть?
17. Хочу – половина могу.
18. Выше головы не прыгнешь.
19. Где наша не пропадала?
20. Не зная броду, не суйся в воду.
21. Как проживешь, так и прослывешь.
22. Живу как живется, а не как люди хотят.
23. Люди – всё, а деньги – сор.
24. Деньги – черви, а без денег люди – черти.
25. Не так страшен черт, как его малюют.
26. Дурного человека остерегайся со всех сторон.
27. Не ищи в других ты правды, если ее в тебе нет.
28. Что в людях живет, то и нас не минет.
29. Всякий за себя отвечает.
30. Моя хата с краю, я ничего не знаю.
31. Сам пропадай, а товарища выручай.
32. Делай людям добро, да себе без беды.

Обработка результатов

Включенные в методику пословицы диадными плеядами тяготеют друг к другу и имеют общий метасмысл. Основываясь на диадной плеядности пословиц, полимотивационную «Я-концепцию» личности составили 16 парных мотивационных тенденций. Учитывая альтернативную направленность пословиц в каждой паре, о выраженности первой мотивационной тенденции можно судить, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «+», а четные знаком «-». И наоборот, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «-», а четные – «+», можно говорить о доминировании противоположной тенденции.

Ключ и интерпретация

1. Акизитивная (материальная) мотивация представлена пословицей № 1 (противоположная – пословицей № 2), отражает отношение к материальному благополучию в жизни, к деньгам, определяет значимость для индивида материальной стороны жизни, вытекает из общей ориентации на благополучие.

2. Гедонистическая мотивация представлена пословицей № 3 (противоположная – пословицей № 4), выражает ориентацию на упрощенные способы существования, на веселую, легкую, радостную, счастливую жизнь, характеризует потребность в телесном и душевном комфорте.

3. Оптимистическая мотивация представлена пословицей № 5 (противоположная пессимистическая – пословицей № 6), отражает веру в хорошее, надежду на лучшее в жизни, характеризуется пассивным ожиданием благополучия/неблагополучия в жизни, определяется как оптимистический/пессимистический фатализм.

4. Коммуникативная мотивация представлена пословицей № 7 (противоположная – пословицей № 8), выражает потребность в общении, в дружбе, отражает степень направленности субъекта на взаимодействие, коммуникацию.

5. Познавательная мотивация представлена пословицей № 9 (противоположная – пословицей № 10), отражает потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

6. Трудовая мотивация представлена пословицей № 11 (противоположная – пословицей № 12), отражает потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

7. Нормативная мотивация представлена пословицей № 13 (противоположная – пословицей № 14), отражает ориентацию на выполнение групповых и социальных норм, свидетельствует о социальной идентификации, характеризует степень ориентации индивида на долженствование, ответственность, необходимость.

8. Нравственная мотивация представлена пословицей № 15 (противоположная – пословицей № 16), отражает ориентацию индивида на соблюдение нравственных норм, характеризует желание жить по правде, по совести, по справедливости, относится к духовной деятельности человека.

9. Губристическая мотивация как стремление к совершенству представлена пословицей № 17 (противоположная – пословицей № 18), отражает ориентацию на развитие, потребность в достижении, самоопределении.

10. Пугническая мотивация представлена пословицей № 19 (противоположная – мотивация к *индивидуальной безопасности* – пословицей № 20), выражает потребность в действенном, активном преодолении трудностей, стремление бороться с жизненными обстоятельствами, даже если это связано с определенным риском

11. Губристическая мотивация как стремление к превосходству представлена пословицей № 21 (противоположная – пословицей № 22), выражает потребность в уважении, авторитете среди людей (престижная), в признании, успехе (глорическая), в первенстве.

12. Мотивация позитивного отношения к людям представлена пословицей № 23 (противоположная – пословицей № 24), выражает ориентацию на хорошее, положительное отношение к людям, веру в доброту людей.

13. Мотивация избегания неприятностей представлена пословицей № 26 (противоположная – пословицей № 25), отражает потребность в избегании неприятностей с внешним окружением, угроз, опасностей.

14. Мотивация индивидуализации представлена пословицей № 27 (противоположная – пословицей № 28), выражает либо желание ориентироваться на себя, либо делать так, как другие хотят, вместе с другими.

15. Эгоцентрическая мотивация представлена пословицей № 29 (противоположная паритетная мотивация – пословицей № 32), отражает ориентацию человека на себя, желание думать о себе без ущерба для других, либо ориентацию на других, желание думать о других без ущерба для себя.

16. Альтруистическая мотивация представлена пословицей № 31 (противоположная эгоистическая мотивация – пословицей № 30), выражает ориентацию на других, желание думать о других даже в ущерб себе, либо ориентацию на себя, желание думать о себе даже в ущерб другим.

РАЗДЕЛ 2 Диагностика парциальной мотивации личности и группы

2.2.1. Оценка мотивации организационного поведения

Назначение. Методика основана на мотивационной теории Херцберга для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию.

Инструкция. Каждому участнику теста необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 указанных ниже факторов, влияющих на его отношение к работе.

Очень важно					Важно, но не очень
Неважно					
5	4	3	2	1	

Крайними полюсами этой шкалы являются «Очень важно» (5) и «Неважно» (1), средней позицией – «Важно, но не очень» (4-2).

Опросник

Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на ваше отношение к работе?

1. Интересное содержание работы.
2. Хороший начальник.
3. Признание сделанной вами работы, уважение к вам.
4. Возможность продвижения по службе.
5. Удовлетворенность личной жизнью.
6. Престижная работа.
7. Ответственная работа.
8. Хорошие условия для работы.
9. Разумные правила и процедуры, существующие в данной компании.
10. Возможность самосовершенствования.
11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
12. Чувство безопасности, связанное с работой.

Обработка и интерпретация результатов

Для определения ведущего мотивационного фактора используется следующий ключ:

К л ю ч

Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
Номер фактора	Балл	Номер фактора	Балл
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Итого:		Итого:	

Оценка доминирующего мотива производится на основе количественного доминирования одного из исследуемых мотивов.

Уровень того или иного личностно значимого мотива определяется по следующим количественным значениям:

- 20–30 баллов – высокий
- 10–19 баллов – средний
- 1–9 – низкий.

В случае незначительных межфакторных различий можно судить либо о несущественной значимости обоих факторов, либо об их сбалансированности.

2.2.2. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов)

Назначение. Настоящий тест составлен по типу семантического дифференциала. Он может применяться как для индивидуального пользования, так и для коллективной оценки факторов, относящихся к формированию общегрупповой мотивации. Возле каждого пункта опросника имеется шкала оценок в баллах от 1 до 7. В левой части теста представлены положительные факторы, характеризующие групповую мотивацию. В правой его части представлены факторы, отрицательно характеризующие групповую мотивацию.

Инструкция. Перед вами тест, содержащий 25 факторов (положительных и отрицательных), позволяющих оценить степень сформированности групповой мотивации. Просим вас внимательно оценить эти факторы и выбрать соответствующий балл (обведите кружком цифру, соответствующую вашим представлениям), который характеризует состояние мотивации в группе, членом которой вы являетесь. Затем суммируйте все отмеченные баллы.

Желательно, чтобы это задание выполнили все члены вашей группы и был получен средний результат оценок. После этого обсудите выполненное задание к группе.

БЛАНК ОТВЕТОВ

№ п/п	Преобладающие факторы	Оценка в баллах	№ п/п	Преобладающие факторы
1.	Высокий уровень сплоченности группы	7 6 5 4 3 2 1	1.	Низкий уровень сплоченности группы
2.	Высокая активность членов группы	7 6 5 4 3 2 1	2.	Низкая активность членов группы
3.	Нормальные межличностные отношения и в группе	7 6 5 4 3 2 1	3.	Плохие межличностные отношения в группе
4.	Отсутствие конфликтов в группе	7 6 5 4 3 2 1	4.	Наличие конфликтов в группе
5.	Высокий уровень групповой совместимости	7 6 5 4 3 2 1	5.	Низкий уровень групповой совместимости
6.	Личностное осмысление организационных целей и их принятие	7 6 5 4 3 2 1	6.	Непринятие работниками организационных целей
7.	Признание авторитета руководителя	7 6 5 4 3 2 1	7.	Члены группы не принимают авторитета руководителя
8.	Уважение к компетентности руководителя	7 6 5 4 3 2 1	8.	Члены группы не отдадут должного компетентности руководителя
9.	Признание лидерских качеств руководителя	7 6 5 4 3 2 1	9.	Члены группы не считают своего руководителя лидером
10.	Наличие доверительных отношений членов группы с руководителем	7 6 5 4 3 2 1	10.	Отсутствие доверительных отношений членов группы с руководителем
11.	Участие членов группы в процессе принятия решений	7 6 5 4 3 2 1	11.	Непринятие членами группы участия в об суждении и принятии решений
12.	Есть условия для выражения творческого потенциала членов группы	7 6 5 4 3 2 1	12.	Нет условий для выражения творческого потенциала членов группы

Обработка и интерпретация

Суть обработки результатов сводится к суммарному подсчету баллов по всем 25 утверждениям.

Уровням групповой мотивации соответствуют следующие показатели:

25-48 баллов – группа отрицательно мотивирована.

49-74 балла – группа слабо мотивирована.

75-125 баллов – группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов.

126-151 баллов – группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности.

152– 175 баллов – группа положительно мотивирована на успех в деятельности.

2.2. 3. Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева)

Назначение. Методика нацелена на определение основных коммуникативных ориентаций и их гармоничности в процессе формального общения.

Инструкция. Вам необходимо выбрать один из вариантов ответов на предложенные в опроснике утверждения:

- а) именно так;
- б) почти так;
- в) кажется, так;
- г) может быть, так.

В процессе работы с методикой старайтесь опираться на свой опыт общения с партнерами по деловому общению.

Процедура опроса выглядит следующим образом: рядом с номером вопроса проставьте свой ответ в буквенной форме.

Опросник

1. Мой партнер смотрит на предмет обсуждения всесторонне, учитывая и мою точку зрения.
2. Мой партнер считает меня достойным уважения.
3. Когда обсуждаются различные точки зрения, мы вникаем с партнером в дело по существу. Мелочи нас не волнуют.
4. Я уверен, что партнер понимает мои намерения по поводу создания хороших взаимоотношений с ним.
5. Мой партнер всегда по достоинству оценивает мои высказывания.
6. Мой партнер чувствует, когда в ходе беседы надо слушать, а когда говорить.
7. Я уверен, что при обсуждении конфликтной ситуации проявляю сдержанность.
8. Я чувствую, что партнер может заинтересоваться предметом моего сообщения.
9. Мне нравится проводить время в беседах с партнером.
10. Когда мы с партнером приходим к соглашению, то хорошо знаем, что каждому из нас делать.
11. Если обстановка того требует, то мой партнер готов продолжить обсуждение проблемы до ее выяснения.
12. Я стараюсь идти навстречу просьбам моего партнера.
13. Оба, мой партнер и я, стараемся угодить друг другу.
14. Мой партнер обычно говорит по существу, без лишних слов.
15. После обсуждения с партнером разных точек зрения я чувствую, что это идет мне на пользу.
16. Будучи расстроенным, я использую слишком резкие выражения.
17. Я стараюсь искренне понять намерение моего партнера.
18. Я вполне могу рассчитывать на искренность моего партнера.
19. Я считаю, что хорошие взаимоотношения зависят от усилий обеих сторон.
20. После какой-либо ссоры с партнером мы обычно стараемся быть друг к другу внимательнее.

Обработка и интерпретация результатов

Диагностируемые коммуникативные ориентации определяются с помощью ключа.

К л ю ч

Ориентация на принятие партнера: 2, 5, 9, 12, 14, 18, 20;

Ориентация на адекватность восприятия и понимание партнера: 1, 4, 6, 8, 11, 15, 19;

Ориентация на достижение компромисса: 3, 7, 10, 13, 16, 17, 21.

Диапазон каждой из шкал колеблется от 7 до 28 баллов.

Количественная значимость ответов (в баллах) определяется следующим образом:

- а) Именно так – 4 балла;
- б) Почти так – 3 балла;
- в) Кажется, так-2 балла;
- г) Может быть, так -1 балл.

О степени выраженности каждой из шкал можно судить на основании следующих показателей:

- 21 и более – высокая;
- 8-20 – средняя;
- 7 и менее – низкая.

Общий суммарный показатель, характеризующий абсолютную гармоничность коммуникативных ориентаций, равен 84 баллам.

Уровни общей гармоничности коммуникативных ориентаций могут быть представлены в следующем виде:

64 и более – высокий уровень;

30-63 – средний уровень;

29 и менее – низкий уровень.

2.2. 4. Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности

Назначение. Методика помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Кроме того, зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

Инструкция. Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен» – ПС) или несогласие («не согласен» – НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

Утверждения	ПС	НС
1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.	5 4 3 2 1	
2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.	5 4 3 2 1	
3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.	5 4 3 2 1	
4. Мне нравится выполнять непростую работу.	5 4 3 2 1	
5. Мне нравится брать на себя ответственность.	5 4 3 2 1	
6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.	5 4 3 2 1	
7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.	5 4 3 2 1	
8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.	5 4 3 2 1	
9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе.	5 4 3 2 1	
10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.	5 4 3 2 1	
11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.	5 4 3 2 1	
12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.	5 4 3 2 1	
13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.	5 4 3 2 1	
14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.	5 4 3 2 1	
15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.	5 4 3 2 1	

Обработка и интерпретация результатов

Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос.

Достижение успеха в целом		Стремление к власти		Тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению)	
Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого:		Итого:		Итого:	

В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит вашу доминирующую потребность – мотивационную доминанту личностной активности.

Об уровне выраженности каждой из трех шкал свидетельствуют следующие показатели:

19 и более – высокий;

8-18 – средний;

7 и менее – низкий.

2.2.5. Диагностика мотивов аффилиации (А. Мехрабиан)

Назначение. Аффилиация, по мнению Г. Меррея, – это потребность тесно контактировать и взаимодействовать с близкими людьми. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности: стремления к принятию вас окружающими людьми (СП) и страха быть отвергнутым другими людьми (СО). Таким образом, тест состоит из двух шкал: шкалы СП и шкалы СО.

Инструкция. Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

+ 3 – полностью согласен;

+2 – согласен;

+ 1 – скорее согласен, чем не согласен;

0 – нейтрален;

-1 – скорее не согласен, чем согласен;

-2 – не согласен;

-3 – полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, соответствующую выбранному вами ответу. Не тратьте время на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым пришел вам в голову. Каждое последующее утверждение читайте только после того, как вы уже оценили предыдущее. Ни в коем случае ничего не пропускайте. При обработке результатов производится подсчет определенных баллов, а не содержательный анализ ответов на отдельные пункты. В тесте не предполагается хороших или плохих ответов. Свободно и искренне выражайте свое мнение.

Шкала СП

1. Я легко схожусь с людьми.
2. Когда я расстроен, то предпочитаю быть на людях, чем оставаться в одиночестве.
3. Если бы я должен был выбирать, то предпочел бы, чтобы меня считали способным и сообразительным, чем общительным и дружелюбным.
4. Я нуждаюсь в близких друзьях меньше, чем большинство людей.
5. Я говорю людям о своих переживаниях скорее часто, чем редко и по особым случаям.
6. От хорошего фильма я получаю больше удовольствия, чем от большой компании.
7. Мне нравится заводить как можно больше друзей.
8. Я скорее предпочел бы провести свой отдых вдали от людей, чем на оживленном курорте.
9. Я думаю, что большинство людей славу и почет ценят превыше дружбы.
10. Я предпочел бы самостоятельную работу коллективной.
11. Излишняя откровенность с друзьями может повредить.
12. Встречая на улице знакомого, я скорее стараюсь перекинуться с ним хотя бы парой слов, чем просто пройти поздороваться.
13. Независимость и свободу от привязанностей я предпочитаю дружеским узам.
14. Я посещаю компании и вечеринки потому, что это хороший способ завести друзей.
15. Если мне нужно принять важное решение, то я скорее посоветуюсь с друзьями, чем стану обдумывать его один.
16. Я не доверяю слишком открытому проявлению дружеских чувств.
17. У меня очень много близких друзей.
18. Когда я нахожусь с незнакомыми людьми, мне совсем неважно, нравлюсь я им или нет.
19. Индивидуальные игры и развлечения я предпочитаю групповым.
20. Открытые эмоциональные люди привлекают меня больше, чем сердитые и сосредоточенные.
21. Я скорее предпочту почитать интересную книгу или пойти в кино, чем провести время на вечеринке.
22. Путешествуя, я больше люблю общаться с людьми, чем просто наслаждаться видами или одному посещать достопримечательности.
23. Мне легче решать трудную проблему, когда я обдумываю ее один, чем когда обсуждаю ее с друзьями.
24. Я считаю, что в трудных жизненных ситуациях скорее нужно рассчитывать только на свои силы, чем надеяться на помощь друзей.
25. Даже в коллективе мне трудно полностью отвлечься от забот и срочных дел.

26. Оказавшись на новом месте, я быстро приобретаю широкий круг знакомых.
27. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка.
28. Я избегаю слишком близких отношений с людьми, чтобы не потерять личную свободу.
29. Когда у меня плохое настроение, я скорее стараюсь не показывать своих чувств, чем попытаюсь с кем-то поделиться.
30. Я люблю бывать в обществе и всегда рад провести время в веселой компании.

Шкала СО

1. Я стесняюсь идти в незнакомое общество.
2. Если вечеринка мне не нравится, я все равно не уйду первым.
3. Меня бы очень задело, если бы мой близкий друг стал противоречить мне при посторонних людях.
4. Я стараюсь меньше общаться с людьми критического склада.
5. Обычно я легко общаюсь с незнакомыми людьми.
6. Я не откажусь пойти в гости из-за того, что там будут люди, которые меня не любят.
7. Когда два моих друга спорят, я предпочитаю не вмешиваться в их спор, даже если с кем-то из них не согласен.
8. Если я попрошу кого-нибудь пойти со мной и он мне откажет, то я не решусь попросить его снова.
9. Я осторожен в высказывании своих мнений, пока хорошо не узнаю человека.
10. Если во время разговора я чего-то не понял, то лучше я это пропущу, чем прерву говорящего и попрошу повторить.
11. Я открыто критикую людей и ожидаю от них того же.
12. Мне трудно говорить людям «нет».
13. Я все же могу получить удовольствие от вечеринки, даже если вижу, что одет не по случаю.
14. Я болезненно воспринимаю критику в свой адрес.
15. Если я не нравлюсь кому-то, то стараюсь избегать этого человека.
16. Я редко стесняюсь обращаться к людям за помощью.
17. Я редко противоречу людям из боязни их задеть.
18. Мне часто кажется, что незнакомые люди смотрят на меня критически.
19. Всякий раз, когда я иду в незнакомое общество, я предпочитаю брать с собой друга.
20. Я часто говорю то, что думаю, даже если это неприятно собеседнику.
21. Я легко осваиваюсь в новом коллективе.
22. Временами я уверен, что никому не нужен.
23. Я долго переживаю, если посторонний человек нелестно выразился в мой адрес.
24. Я никогда не чувствую себя одиноким в компании.
25. Меня очень легко задеть, даже если это незаметно со стороны.
26. После встречи с новым человеком меня обычно мало волнует, правильно ли я себя вел.
27. Когда я должен за чем-либо обратиться к официальному лицу, я почти всегда жду, что мне откажут.
28. Когда мне нужно попросить продавца показать понравившуюся мне вещь, я чувствую себя неуверенно.
29. Если я недоволен тем, как ведет себя мой знакомый, я обычно прямо указываю ему на это.
30. Если в транспорте я сижу, мне кажется, что люди смотрят на меня с укором.
31. Оказавшись в незнакомой компании, я скорее активно включаюсь в беседу, чем держусь в стороне.
32. Я стесняюсь просить, чтобы вернули мою книгу или какую-то другую вещь, занятую у меня на время.

Обработка и интерпретация результатов

По каждой из шкал подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемого на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	1	2	3	4	5	6	7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») также приписываются баллы.

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

Ключ к шкале СП: +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.

Ключ к шкале СО: +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.

На основе двух индексов СП и СО выделяются четыре типа мотивов. Для этого суммарные баллы всей выборки ранжируются как по шкале СП, так и по шкале СО. Далее выделяются четыре группы испытуемых:

а) высокий – низкий (СП выше медианы, СО ниже медианы);

- б) низкий-низкий (СП ниже медианы, СО ниже медианы);
- в) высокий-высокий (СП выше медианы, СО выше медианы);
- г) низкий– высокий (СП ниже медианы, СО выше медианы)

Для испытуемых группы «высокий-низкий» характерен мотив «стремление к принятию группой», а для испытуемых группы «низкий-высокий» – мотив «страх отвержения». У испытуемых двух других групп интенсивность этих мотивов приблизительно одинакова, что может свидетельствовать о наличии у них внутреннего дискомфорта, напряженности.

У группы «высокий-высокий» страх быть отвергнутым группой препятствует удовлетворению их потребности в принятии, в общении с другими людьми.

2.2.6. Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

Назначение. Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности – стремления к успеху и избегания неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Тест имеет две формы – мужскую (а) и женскую (б).

Инструкция. Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- + 3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- + 1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 2 – не согласен;
- 3 – полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Тест – форма А

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.

17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.
26. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.
29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.
30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.
31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Тест – форма Б

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.
6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.
7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.
16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, ноне очень увлекательное.
19. Я скорее затратю все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.
20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.
21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
24. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
25. Я эффективнее работаю под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.
27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.
28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.
29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.
30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Обработка и интерпретация данных

Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	1	2	3	4	5	6	7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») также приписываются баллы:

Ответы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

Ключ к форме А: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ к форме Б: +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Профессия _____ Пол _____ Возраст _____

№	Полностью согласен	Согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Нейтрален	Скорее не согласен, чем согласен	Не согласен	Полностью не согласен
1							
...							
3							
2							

2.2.7. Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи

Инструкция. На приведенные ниже вопросы необходимо ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», то есть «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать на вопросы следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, и является наиболее точным.

Опросник

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо заниженно легкие задания, либо нереально трудные.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается.
10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.
13. Я не очень настойчив при достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.
16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели.
20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

Ключ к опроснику:

1 балл получают ответы «да» на вопросы 1-3, 6, 10-12, 14, 16, 18-20; ответы «нет» на вопросы 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество баллов. Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи). Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех). Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. При этом 8-9 баллов ближе к боязни неудачи, а 12-13 баллов - ближе к мотивации успеха.

РАЗДЕЛ 3 Диагностика мотивации учебно-профессиональной деятельности

2.3.1. Исследование деятельностной мотивационной структуры (К. Замфир)

Назначение. Мотивация трудовой деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Соответственно в опроснике имеются 7 позиций, относящихся к этим компонентам.

Инструкция. Попытайтесь дать оценку различным типам мотивов в следующих случаях:

- Как бы вы оценили эти мотивы, если бы были руководителем?
- Как оценивает их ваш руководитель?
- Как оцениваете их вы сами в своей работе?
- Как оценивают их ваши коллеги?
- Для ответа пользуйтесь следующей шкалой:

Какое имеют значение	В какой мере				
	В очень небольшо й	В достаточно большой	В средней	В достаточн о большой	В очень большой
Денежный заработок: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
Стремление к продвижению по службе: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
Ориентация на престиж и уважение окружающих <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
Удовлетворение от хорошо выполненной работы: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					
общественная полезность труда: <ul style="list-style-type: none"> • я как руководитель, • мой руководитель, • я сам, рабочий, • мои товарищи. 					

Обработка и интерпретация данных

Рассчитайте ВМ, ВПМ, ВОМ следующим образом:

$$MB = \frac{\text{Баллы за ответ 6} + \text{баллы за ответ 7}}{2}$$

$$BMP = \frac{\text{Сумма баллов за ответы 1, 2 и 5}}{3}$$

$$BOM = \frac{\text{Сумма баллов за ответы 3 и 4}}{2}$$

Впишите полученные показатели в следующую таблицу:

	Мотивация		
	Внутренняя	Внешняя	
		Положительная	Отрицательная
Я как руководитель			
Мой руководитель			
Я сам, рабочий			
Мои товарищи			
СУММА:			

Сравните выраженность разных видов мотивации. Оптимальным является отношение, когда $BM > BMP > BOM$. Чем больше сдвиг величин вправо, тем хуже ваше отношение к выполняемой трудовой деятельности, тем меньше побудительная сила вашего мотивационного комплекса.

2.3.2. Диагностика структуры учебной мотивации школьника

Инструкция. Оцени, насколько значимы для тебя причины, по которым ты учишься в школе. Для этого обведи кружком нужный балл:

- 0 баллов – почти не имеет значения;
- 1 балл – частично значимо;
- 2 балла – заметно значимо;
- 3 балла – очень значимо.

1	Чтобы я хорошо учил предмет, мне должен нравиться учитель.	0	1	2	3
2	Мне очень нравится учиться, расширять свои знания о мире.	0	1	2	3
3	Общаться с друзьями, с компанией в школе гораздо интереснее, чем сидеть на уроках, учиться.	0	1	2	3
4	Для меня совсем немаловажно получить хорошую оценку.	0	1	2	3
5	Все, что я делаю, я делаю хорошо – это моя позиция.	0	1	2	3
6	Знания помогают развить ум, сообразительность, смекалку.	0	1	2	3
7	Если ты школьник, то обязан учиться хорошо.	0	1	2	3
8	Если на уроке царит обстановка недоброжелательности, излишней строгости, у меня пропадает всякое желание учиться.	0	1	2	3
9	Я испытываю интерес только к отдельным предметам.	0	1	2	3
10	Считаю, что успех в учебе – немаловажная основа для уважения и признания среди одноклассников.	0	1	2	3
11	Приходится учиться, чтобы избежать надоевших нравоучений и разносов со стороны родителей и учителей.	0	1	2	3
12	Я испытываю чувство удовлетворения, подъема, когда сам решу трудную задачу, хорошо выучу правило и т.д.	0	1	2	3
13	Хочу знать как можно больше, чтобы стать интересным, культурным человеком.	0	1	2	3
14	Хорошо учиться, не пропускать уроки – моя гражданская обязанность на данном этапе моей жизни.	0	1	2	3
15	На уроке не люблю болтать и отвлекаться, потому что для меня очень важно понять объяснение учителя, правильно ответить на его вопросы.	0	1	2	3
16	Мне очень нравится, если на уроке организуют совместную с ребятами работу (в паре, бригаде, команде).	0	1	2	3
17	Я очень чувствителен к похвале учителя, родителей за мои школьные успехи.	0	1	2	3
18	Учусь хорошо, так как всегда стремлюсь быть в числе лучших.	0	1	2	3
19	Я много читаю книг, кроме учебников (по истории, спорту, природе и т.д.).	0	1	2	3
20	Учеба в моем возрасте – самое главное дело.	0	1	2	3
21	В школе весело, интереснее, чем дома, во дворе.	0	1	2	3

К л ю ч

Мотивы	Номера ответов
Познавательные	2 9 15
Коммуникативные	3 10 16
Эмоциональные	1 8 21
Саморазвития	6 13 19
Позиция школьника	7 14 20
Достижения	5 12 18
Внешние (поощрения, наказания)	4 11 17

2.3.3. Типология мотивов учения «Лесенка побуждений» (А.И. Божович, И.К. Маркова)

Инструкция. Давай построим лесенку, которая называется «Зачем я учусь». Прочитай, что написано на карточках (написано, зачем школьники учатся в школе). Но нас интересует не то, для чего все учатся, а для чего учишься ты сам, что для тебя самое главное.

Выбери карточку, где написано самое главное. Это будет первая ступенька. Из оставшихся карточек снова выбери ту, где написано самое главное, – это вторая ступенька (положи ее ниже первой). Продолжай строить самостоятельно.

Ученикам предъявляется на отдельных карточках следующие 8 утверждений, соответствующие вышеуказанным 4 познавательным и 4 социальным мотивам:

1. Я учусь для того, чтобы все знать.
2. Я учусь, потому что мне нравится процесс учения.
3. Я учусь для того, чтобы получать хорошие оценки.
4. Я учусь для того, чтобы научиться самому решать задачи.

1. Я учусь, чтобы быть полезным людям.
2. Я учусь, чтобы учитель был доволен моими успехами.
3. Я учусь, чтобы своими успехами радовать родителей.
4. Я учусь, чтобы за мои успехи меня уважали товарищи.

Обработка. Посмотреть, какие мотивы занимают первые 4 места в иерархии. Если 2 социальных и 2 познавательных, то делаем вывод о гармоничном сочетании. Если эти места занимают 3 или 4 мотива одного типа, то делается вывод о доминировании данного типа мотивов учения.

2.3.4. Самооценка профессионально-педагогической мотивации

Назначение. Данная методика позволяет определить, на какой ступени мотивационной лесенки находится исследуемый. А именно: имеет ли место равнодушие, или эпизодическое поверхностное любопытство, или налицо заинтересованность, или развивающаяся любознательность, или складывается функциональный интерес, или достигается вершина – профессиональная потребность сознательно изучать педагогику и овладевать основами педагогического мастерства.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, приведенные ниже утверждения. Вам необходимо обвести букву, соответствующую вашему ответу. Если вы всегда делаете то, что написано в утверждении, то обведите букву В, если вы поступаете так не всегда, но часто, то обведите букву Ч, если вы считаете целесообразным ответить «не очень часто», то обведите буквы НОЧ, если вы так поступаете редко, то обведите букву Р и, наконец, если вы этого не делаете никогда, то обведите букву Н.

Вам стоит проверить себя, так как первый шаг к мудрости – это познание самого себя. Об этом люди говорят с глубокой древности.

Бланк ответов

А	Люблю слушать лекции (рассказы) о работе учителей.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Б	Жду с нетерпением «дня школы», ситуаций общения с ребятами и педагогами, когда можно активно учиться, работать в школьных условиях.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
В	Считаю, что лекции по педагогике содержат весьма простой материал, их можно и не переписывать, на семинарах стараюсь не выступать.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Г	Останавливаюсь и читаю материал, представленный в школьном методическом уголке, только тогда, когда получаю задание от преподавателя, особого интереса материал у меня не вызывает.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Д	Покупаю по возможности книги и брошюры о педагогическом опыте, по психологии.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Е	Обращаю внимание на педагогические ситуации только тогда, когда в них имеются интересные конфликты, интригующие факты.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Ж	Делаю выписки (по возможности и вырезки) из журналов и газет о работе школ и учителей, о проблемах современной молодежи.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
З	Читаю «Учительскую газету», другие педагогические газеты, журналы, книги; собираю собственную библиотечку из них.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
И	Читаю только отрывки (выборочно) из статей о педагогическом опыте; на приобретение педагогической литературы время и средства не трачу.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
К	Наблюдаю за опытом работы умелых педагогов только в часы, отведенные на педпрактику.	В	Ч		Р	Н
Л	Охотно принимаю участие в анализе ситуаций, возникающих в школе; стараюсь при этом кое-что записать.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
М	Принимаю участие в организационных беседах с учителями только тогда, когда требует руководитель педпрактики.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Н	Ищу материал, освещающий инновационные процессы в образовательных учреждениях, в сферах информационных услуг.	В	Ч		Р	Н
О	Люблю работать с педагогической и психологической литературой в читальном зале, в библиотеке, дома в свободное время, люблю решать педагогические задачи.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
П	К семинарским и практическим занятиям делаю прежде всего то, за что надо отчитаться (что будут проверять).	В	Ч		Р	Н
Р	Обложку педагогического реферата стараюсь оформить красиво (по крайней мере аккуратно), так как считаю, что это показывает мое прилежание, мое лицо.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
С	Соглашаюсь выступать на педагогическом кружке, на конференции.	В	Ч	НОЧ	Р	Н
Т	Проявляю любопытство в работе с классом моих товарищей по группе, которые неважно учатся.	В	Ч		Р	Н

Обработка и интерпретация результатов

Ответ «всегда» оценивается 5 баллами, ответ «часто» – 4 баллами, ответ «не очень часто» – 3 баллами, ответ «редко» – 2 баллами, ответ «никогда» – 1 баллом.

Ключ к определению профессионально-педагогической мотивации (ППМ):

Б+З+О = профессиональная потребность;
 Д+Л+С = функциональный интерес;
 А+Ж+Н = развивающаяся любознательность;
 Г+К+Р = показная заинтересованность;
 Е+М+Т = эпизодическое любопытство;
 В+И+П = равнодушное отношение.

Оценка уровней ППМ;

11 и более баллов – высокий уровень ППМ;

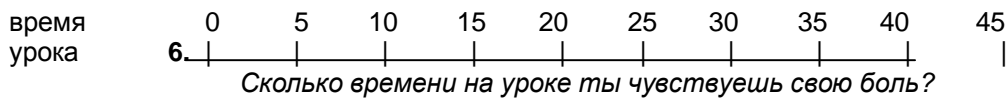
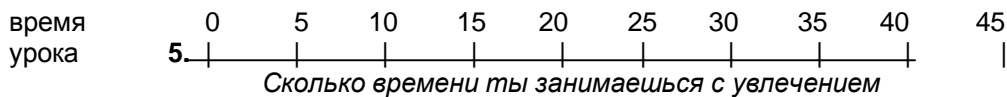
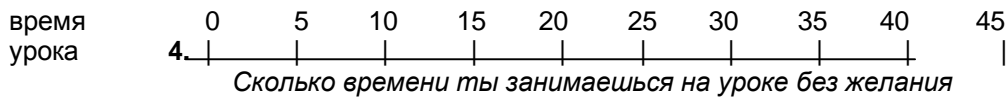
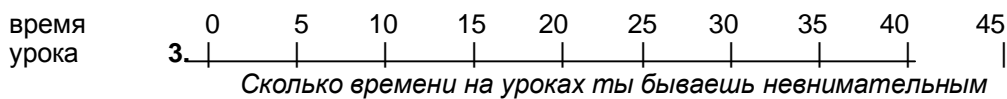
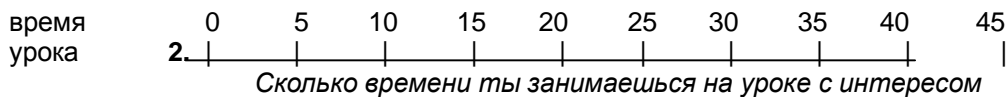
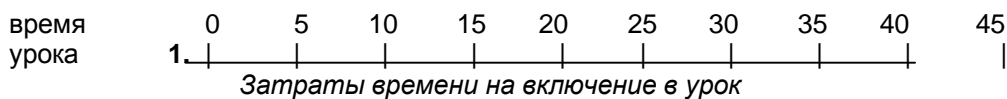
10-6 – средний уровень ППМ;

5 и менее – низкий уровень ППМ.

Примечание. Данная методика адаптирована Н.П. Фетискиным.

2.3.5. Самооценка мотивационных состояний школьника (О.С. Гребенюк)

Инструкция. На горизонтальных линиях отражены пятиминутные интервалы урока. Каждая линия характеризует то или иное твоё состояние. Например, на первой линии ты должен указать, сколько времени у тебя уходит на то, чтобы включиться в ход урока. Для этого на соответствующей линии обведи кружочком то количество минут, которое ты обычно затрачиваешь (я на уроке жду звонка от родителей).



Обработка данных. По всем шкалам подсчитываются временные затраты учащихся на предложенные ситуации. Затем составляется графический профиль временной эффективности урока.

2.3.6. Диагностика школьной мотивации учащихся начальных классов

Инструкция. В каждом из вопросов выбери один ответ.

Опросник

1. Тебе нравится в школе или не очень?
 - а) не очень
 - б) нравится
 - в) не нравится
2. Утром, когда ты просыпаешься, ты всегда с радостью идешь в школу или тебе часто хочется остаться дома?
 - а) чаще хочется остаться дома
 - б) бывает по-разному
 - в) иду с радостью
3. Если бы учитель сказал, что завтра в школу не обязательно приходить всем ученикам, ты пошел бы в школу или остался дома?
 - а) не знаю
 - б) остался бы дома
 - в) пошел бы в школу
4. Тебе нравится, когда у вас отменяют какие-нибудь уроки?
 - а) не нравится
 - б) бывает по-разному
 - в) нравится

5. Ты хотел бы, чтобы тебе не задавали домашних заданий?
 - а) хотел бы
 - б) не хотел бы
 - в) не знаю
6. Ты хотел бы, чтобы в школе остались одни перемены?
 - а) не знаю
 - б) не хотел бы
 - в) хотел бы
7. Ты часто рассказываешь о школе родителям?
 - а) часто
 - б) редко
 - в) не рассказываю
8. Ты хотел бы, чтобы у тебя был менее строгий учитель?
 - а) точно не знаю
 - б) хотел бы
 - в) не хотел бы
9. У тебя в классе много друзей?
 - а) мало
 - б) много
 - в) нет друзей
10. Тебе нравятся твои одноклассники?
 - а) нравятся
 - б) не очень
 - в) не нравятся

Обработка и интерпретация результатов

В ходе обработки используется специальный ключ, представленный ниже в форме таблицы:

Уровни мотивации	№ вопросов										Кол-во баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Высокий	Б	В	В	А	Б	Б	А	Б	Б	А	
Средний	А	Б	А	Б	В	А	Б	А	А	Б	
Низкий	В	А	Б	В	А	В	В	В	В	В	

Каждый ответ, совпадающий с ключом в строке «высокий уровень», оценивается в 2 балла; «средний уровень» – в 1 балл; «низкий уровень» – 0 баллов. Затем подсчитывается общая сумма баллов.

Уровни школьной мотивации у учащихся начальных классов определяются по следующим диапазонам:

14– 20 баллов – высокий уровень;

7-13 баллов – средний уровень;

1-6 – низкий уровень.

2.3.7. Диагностика мотивационно-педагогических предпочтений (П. Торранс)

Инструкция. Вам предложены некоторые качества, которые встречаются у ваших учеников. Пожалуйста, отметьте знаком «+» те качества, которые вам нравятся в ваших учениках, а значком «-» то, что не нравится.

1. Дисциплинированный
2. Неровно успевающий
3. Организованный
4. Выбивающийся из общего темпа
5. Эрудированный
6. Станный в поведении, непонятный
7. Умеющий поддержать общее дело (коллективист)
8. Выскакивающий на уроке с нелепыми замечаниями
9. Стабильно успевающий (всегда хорошо учится)
10. Занятый своими делами (индивидуалист)
11. Быстро, на лету схватывающий
12. Не умеющий общаться, конфликтный
13. Общающийся легко, приятный в общении

14. Иногда тугодум, не может понять очевидного
15. Ясно, понятно для всех выражающий свои мысли
16. Не всегда подчиняющийся большинству или официальному руководству.

По Торрансу, качества, имеющие четные номера, чаще всего характеризуют творчески одаренных детей, но наши исследования показывают, что учителям чаще нравятся в их учениках «нечетные» качества.

Что касается проблемы обучения детей с задержкой психического развития, то здесь еще больше трудностей. Недостаточное знание этой категории детей и непонимание их особенностей приводят к отрицательному отношению к ним педагогов и, как следствие, одноклассников, считающих таких детей глупыми, бестолковыми. Все это приводит к возникновению у детей отрицательного отношения к школе и учению, стимулирует их попытки личностной компенсации в других областях деятельности, что находит свое выражение в нарушении дисциплины, вплоть до асоциального поведения. В результате такой ребенок не только сам ничего не получает от школы, но и оказывает отрицательное влияние на своих одноклассников. Для решения проблемы предлагается разноуровневое обучение школьников или классы выравнивания.

2.3.8. Изучение познавательных затруднений

Инструкция. В каждом из трех вопросов выбери 1-2 ответа.

- I. Что в школе мешает тебе хорошо учиться?
 1. Скучные уроки, нелюбимые предметы (какие?).
 2. Грубое отношение учителей (каких?).
 3. Враждебное отношение к тебе одноклассников.
 4. Отсутствие порядка и дисциплины.
 5. Отсутствие свободы и самостоятельности.
 6. Нет интересных дел и занятий во внеурочное время.
 7. Частые пропуски по болезни.
 8. Быстро устаю на уроке.
 9. Болит голова, живот и др.
- II. Что в самом себе не дает тебе хорошо учиться?
 1. Не всегда понимаю новый материал.
 2. Не могу применить свои знания на практике.
 3. Плохая память.
 4. Нет достаточного трудолюбия и терпения.
 5. Не умею организовать свои занятия.
 6. Не хватает времени.
 7. Мешает болезнь.
 8. Не могу долго быть внимательным.
- III. В какой помощи ты нуждаешься в первую очередь?
 1. Хочу научиться правильно организовывать свой день.
 2. Хочу знать свои способности и возможности.
 3. Хочу преодолеть трудности в учении.
 4. Хочу научиться какому-то полезному практическому делу.
 5. Хочу заниматься в кружках, секциях и др.
 6. Нуждаюсь в помощи при изучении трудных предметов.
 7. Хочу избавиться от болезни.

Обработка результатов

На основе трех выделенных ответов в первом вопросе можно судить о характере внешних или объективных затруднений; во втором – о затруднениях индивидуального типа; в третьем – о специфике личностной направленности в преодолении тех или иных затруднений.

2.3.9. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности

Назначение. Методика, представленная в форме биполярной шкалы, направлена на определение наличного уровня базовых критериев конкурентоспособности.

Инструкция. Дайте, пожалуйста, оценку проявления психологических качеств, свойственных вам. Для этого в предложенной биполярной таблице прочтите сначала качества, указанные слева, а затем справа. Определите, какое из двух качеств вас характеризует в большей степени.левой части свойственны баллы с отрицательным знаком, а правой – с положительным знаком.

Количественные значения, независимо от знака, отражают следующую частотность их проявления:
 3 – это свойство проявляется всегда;
 2 – в большинстве случаев;
 1 – проявляется нередко;
 0 – в одинаковой степени проявляются оба свойства.

Биполярная шкала оценок личностных свойств

Имею размытые цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Имею четкие цели
Недостаточно расчетлив	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Рационалистичен
Ленивый, малопродуктивный	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Трудолюбивый, работоспособный
Исполнитель	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Творческий деятель
Консервативный	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Люблю рисковать
Внушаемый	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Независимый
Ведомый	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Лидер
Несерьезный	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Ответственный
Не владею собой, нестрессоустойчивый	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Владею собой, стрессоустойчивый
Не стремлюсь к росту компетентности	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Стремлюсь к непрерывному росту своей компетентности
Замкнутый	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Коммуникабельный

Обработка и интерпретация результатов

Для того чтобы сориентироваться в характеристике психологического климата, необходимо сложить все положительные баллы, затем отрицательные и из большей суммы вычесть меньшую. Полученный результат будет отражать уровень личностной конкурентоспособности (ЛК). В данном случае ЛК понимается как форма межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами.

Об уровне ЛК можно судить по следующим показателям:

- + 35 баллов и более – высокий уровень ЛК;
- +21 – 34 балла – средний уровень ЛК;
- +20 и менее – незначительный уровень ЛК;
- 1 – 20 – незначительное преобладание свойств, препятствующих проявлению ЛК;
- 21...-34 – выраженный уровень преобладания свойств, препятствующих проявлению ЛК;
- 35 и более – высокий уровень доминирования свойств, препятствующих проявлению ЛК.

2.3.10. Диагностика парциальной направленности личности учителя

Назначение. В данной методике заложена идея оценки и сравнения работников образования в зависимости от их ведущей направленности

Инструкция. В предложенном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи вам в большей или меньшей степени. При этом, соответственно, возможны два варианта ответов:

- а) верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в большей степени;
- б) неверно, данное свойство не типично или присуще мне в незначительной степени.

Прочитав утверждение, укажите один из вариантов ответа в буквенной форме рядом с номером вопроса.

Опросник

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью.
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека.
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали.
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку.
6. Мой идеал рабочей обстановки – тихая комната с рабочим столом.
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, внесших большой вклад в мой предмет.
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен.
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать.

12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.
13. Большинство моих друзей – люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии.
14. Я подолгу анализирую свое поведение.
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане.
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории.
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине.
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают.
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих.
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива.
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей.
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других.
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки.
26. Худшее наказание для меня – быть закрытым в одиночестве.
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого.
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу.
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать.
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.
33. Наука – это то, что больше всего интересует меня в жизни.
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной.
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять.
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.
37. Если есть выбор, то я предпочитаю, организовать внеклассное мероприятие, чем рассказывать ученикам что-нибудь по предмету.
38. Основная задача учителя – передать ученику знания по предмету.
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики.
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами.
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть.
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью.
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации.
44. Моя любезность часто не нравится другим людям.
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других.
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом.
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям.
48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету.
49. Я проявляю активное участие в судьбе других.
50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.

Обработка и интерпретация результатов

Для обработки результатов опроса необходимо использовать ключ ответов, который сравнивается с ответами испытуемого, каждый ответ оценивается по двухбалльной шкале:

- ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл;
- ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0.

Каждый личностный параметр оценивается через суммирование оценок по группе вопросов. Суммарная оценка по фактору не превышает 10 баллов. Зона нормы находится в пределах 3–7 баллов.

Обработку результатов обычно начинают со шкалы мотивации одобрения, так как в том случае, если ответ выходит за рамки нормы по этому фактору, следует признать, что испытуемый стремился исказить результаты и они не подлежат дальнейшей интерпретации.

К л ю ч

Общительность	16, 66, 116, 166, 21а, 26а, 31а, 36а, 41 а, 46а 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б
Организованность	32б, 37а, 42а, 47а , 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а
Направленность на предмет	43а, 48а 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б
Интеллигентность	34а, 39а, 44а, 49а
Мотивация одобрения	5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а

Каждая из форм профессиональной направленности считается недостаточно развитой, если по данной шкале получено менее 3 баллов, и ярко выраженной, если количество баллов более 7. Для большей наглядности полученные результаты целесообразно выразить в виде диаграммы. Выраженность одного фактора свидетельствует о мононаправленности личности учителя, а выраженность нескольких факторов может интерпретироваться как результат полинаправленности.

Литература

1. Батаршев А.В. Психология индивидуальных различий. – М., 2001.
2. Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровского, О.В. Соловей. – М., 1996.
3. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. Учебное пособие / Под ред. С.А. Багрецова. – СПб., 1999.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2000.
5. Козлов В.В. Социальная работа с кризисной личностью. Методическое пособие. – Ярославль, 1999.
6. Максимов С.В., Лебедев Ю.А. Диагностика и развитие творческой личности педагога в общении. – Ставрополь, 1994.
7. Новиков В.В., Забродин Ю.М. Психология управления организацией. – М., 1992.
8. Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. – М., 2000.
9. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. – М., 1995.
10. Социально-психологический диагностико-коррекционный инструментарий. Практикум / Под ред. С.А. Беличевой. – М., 1999.
11. Фетискин Н.П. Практическая психодиагностика личности. – Кострома, 1995.
12. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. – М., 1998.

Глава III ПСИХОДИАГНОСТИКА КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

РАЗДЕЛ 1 Диагностика коммуникативных потенциалов личности и группы

3.1.1. Психологическая сущность коммуникативной компетентности и методика ее диагностики

Коммуникативная компетентность (КК), по мнению Н.Н. Обозова, в своей основе может быть определена в двух аспектах: как ориентированность личности в различных ситуациях общения, основанная на знаниях и чувственном опыте, и как способность эффективно взаимодействовать с окружающими благодаря пониманию себя и других при постоянном видоизменении психических состояний, межличностных отношений и условий социальной среды. КК нельзя считать константной личностной характеристикой и представлять ее как замкнутый индивидуальный опыт. КК возрастает по мере освоения личностью культурных, социально-нравственных эталонов и закономерностей социальной жизни в ее развитии и поливариативном изменении.

В этой связи исследование КК может осуществляться по следующим направлениям.

Определение коммуникативных потенциалов личности и обобщенных показателей малой группы. Диагностика потенциалов КК в этом аспекте может осуществляться с помощью следующих методик: определение коммуникативно-характерологических особенностей личности, коммуникативной социальной компетентности, коммуникативной толерантности, психической устойчивости в межличностных отношениях, низкой импульсивности, агрессивности, конфликтности и др.

Диагностика степени развития социально ценных коммуникативных качеств и опыта. Эмпатия, принятие других, доброжелательность и др.

Оценка сформированности коммуникативного контроля на различных стадиях общения: установлении контакта, личностной ориентации, решении проблемы и выходе из контакта.

Определение стратегий конструктивности– деструктивности поведения в конфликтно-стрессовых ситуациях.

Диагностика коммуникативной эффективности в различных видах деятельности личности и группы.

3.1.2. Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)

Назначение. Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля. Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций. Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

Инструкция. Внимательно прочитайте 10 высказываний, отражающих реакции на некоторые ситуации общения. Каждое из них оцените как верное (В) или неверное (Н) применительно к себе, поставив рядом с каждым пунктом соответствующую букву.

Опросник

- 1 Мне кажется трудным подражать другим людям.
- 2 Я смог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих.
- 3 Из меня мог бы выйти неплохой актер.
- 4 Другим людям иногда кажется, что мои переживания более глубоки, чем это есть на самом деле.
- 5 В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
- 6 В различных ситуациях в общении с другими людьми я часто веду себя по-разному.
- 7 Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.
- 8 Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я часто бываю именно таким, каким меня ожидают видеть.
- 9 Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.
- 10 Я не всегда такой, каким кажусь.

Обработка и интерпретация

По 1 баллу начисляется на ответ «Н» на вопросы 1,5, 7 и за ответ «В» на все остальные вопросы. Подсчитывается сумма баллов.

0-3 балла – низкий коммуникативный контроль; высокая импульсивность в общении, открытость, раскованность, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

4-6 баллов – средний коммуникативный контроль; в общении непосредственен, искренне относится к другим. Но сдержан в эмоциональных проявлениях, соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

3.	Осознанная дисциплинированность или простое послушание									
4.	Инициативность (предприимчивость) или только исполнительность									
5.	Личная организованность или неорганизованность									
6.	Самостоятельность или внушаемость									
7.	Собранность или несобранность (разболтанность)									
8.	Самообладание, выдержка или невыдержанность									
9.	Смелость или трусость									
10.	Настойчивость в достижении поставленных целей или неспособность доводить начатое дело до конца									
11.	Настойчивость или упрямство									
12.	Личная активность или пассивность									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (М) $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									
Г. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА										
1.	Веселость или угрюмость									
2.	Смешливость или плаксивость									
3.	Бодрость или вялость									
4.	Раздражительность или невозмутимость									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (М) $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									
Д. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ										
1.	Добросовестность или недобросовестность в отношении: а) к трудовой деятельности									
	б) к учебной деятельности									
	в) к игровой деятельности									
	г) к общественной деятельности									
	д) к спортивной деятельности									
2.	Работоспособность или неработоспособность									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (М) $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									
Е. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К ДРУГИМ ЛЮДЯМ										
1.	Коллективизм или индивидуализм									
2.	Замкнутость или общительность									
3.	Тактичность или бестактность									
4.	Чуткость или черствость									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (М) $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									
Ж. ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА, ВЫРАЖАЮЩИЕ ОТНОШЕНИЕ К САМОМУ СЕБЕ										
1.	Критическое отношение к своим силам или излишняя самоуверенность									
2.	Уверенность или неуверенность									
3.	Требовательность или нетребовательность к себе									
4.	Самокритичность или несамокритичность									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (М) $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									

Обработка и интерпретация полученных данных

Обобщение результатов исследования производится либо на основе самооценки, либо путем сопоставления независимых экспертных оценок по каждому из «блоков» исследуемых личностных качеств. Завершающим этапом обработки может служить составление личностного профиля на основе предложенной формы.

О степени проявления тех или иных качеств можно судить по усредненным значениям в соответствии с содержательной характеристикой каждого балла, приведенной в инструктивной части.

Профиль коммуникативно-характерологических особенностей личности

Исследуемые личностные особенности	Степень проявления особенностей (в баллах)				
	5	4	3	2	1
Направленность личности					
Интеллектуальные черты характера					
Волевые черты характера					
Эмоциональные черты характера					
Отношение к деятельности					
Отношение к другим людям					
Отношение к самому себе					

3.1.4. Исследование коммуникативно-характерологических тенденций (Т. Лири)

Назначение – установить преобладающие характерологические тенденции личности.

Исследование характерологических тенденций состоит из двух методик. На первом этапе используется методика самооценки испытуемым собственных свойств, а на втором – методика взаимооценки. Поэтому в исследовательскую группу входят экспериментатор и два испытуемых, желательно таких, которые знают друг друга хотя бы 1,5-2 месяца.

Инструкция первому испытуемому для самооценки черт характера: перед вами перечень признаков или черт, с помощью которых можно описать психологический портрет любого человека. Отберите из всего набора те, которые вы с полной уверенностью можете отнести к себе, и обведите соответствующий номер черты в регистрационном бланке. Старайтесь быть искренним и по возможности объективным.

Инструкция второму испытуемому для взаимооценки черт характера: перед вами перечень признаков или черт, с помощью которых можно описать психологический портрет любого человека. Отберите из всего набора те, которые вы с полной уверенностью можете отнести к Н. (первому испытуемому) и обведите номер соответствующей черты в регистрационном бланке. Старайтесь быть по возможности объективным.

Перечень черт

1. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
2. Уверен в себе.
3. Пользуется уважением у других.
4. Не терпит, чтобы им командовали.
5. Откровенный.
6. Жалобщик.
7. Часто прибегает к помощи других.
8. Ищущий одобрения.
9. Доверчив и стремится радовать других.
10. Любит ответственность.
11. Производит впечатление значительности.
12. Обладает чувством достоинства.
13. Ободряющий.
14. Благодарный.
15. Злой, жестокий.
16. Хвастливый.
17. Своекорыстный.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Деспотичный.
20. Умеет настоять на своем.
21. Великодушен, терпим к недостаткам.
22. Начальственно-повелительный.
23. Стремится покровительствовать.
24. Способен вызвать восхищение.
25. Предоставляет другим принимать решения.
26. Прощает все.
27. Кроткий.
28. Может проявить безразличие.
29. Бескорыстный.
30. Любит давать советы.
31. Зависимый, несамостоятельный.
32. Самоуверен и напорист.
33. Ожидает восхищения от каждого.
34. Часто печален.

35. На него трудно произвести впечатление.
36. Общительный и уживчивый.
37. Открытый и прямолинейный.
38. Озлобленный.
39. Любит подчиняться.
40. Распоряжается другими.
41. Способен быть критичным к себе.
42. Щедрый.
43. Всегда любезен в обращении.
44. Уступчивый.
45. Застенчивый.
46. Любит заботиться о других.
47. Думает только о себе.
48. Покладистый.
49. Отзывчивый к призывам о помощи.
50. Умеет распоряжаться, приказывать.
51. Часто разочаровывается.
52. Неумолимый, но беспристрастный.
53. Часто гневлив.
54. Критичен к другим.
55. Всегда дружелюбен.
56. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам).
57. Способен проявлять недоверие.
58. Очень почитает авторитеты.
59. Ревнивый.
60. Любит «поплакаться».
61. Робкий.
62. Обидчивый, щепетильный.
63. Часто бывает недружелюбен.
64. Властный.
65. Безынициативный.
66. Способен быть суровым.
67. Деликатный.
68. Всем симпатизирует.
69. Деловитый, практичный.
70. Переполнен чрезмерным сочувствием.
71. Внимательный и ласковый.
72. Хитрый и расчетливый.
73. Дрожит мнением окружающих.
74. Надменный и самодовольный.
75. Чрезмерно доверчив.
76. Готов довериться любому.
77. Легко смущается.
78. Независимый.
79. Эгоистичный.
80. Нежный, мягкосердечный.
81. Легко поддается влиянию других.
82. Уважительный.
83. Производит впечатление на окружающих.
84. Добросердечный.
85. Охотно принимает советы.
86. Обладает талантом руководителя.
87. Легко попадает впросак.
88. Долго помнит обиды.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Проникнут духом противоречия.
91. Портит людей чрезмерной добротой.
92. Слишком снисходителен к окружающим.
93. Тщеславный.
94. Стремится снискать расположение каждого.
95. Восхищающийся, склонный к подражанию.
96. Охотно подчиняется.
97. Со всеми соглашается.
98. Заботится о других в ущерб себе.
99. Раздражительный.

100. Стыдливый.
101. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться.
102. Дружелюбный, доброжелательный.
103. Холодный, вселяющий уверенность.
104. Холодный, черствый.
105. Стремящийся к успеху.
106. Нетерпим к ошибкам других.
107. Благорасположенный ко всем без разбора.
108. Строгий, но справедливый.
109. Всех любит.
110. Любит, чтобы его опекали.
111. Почти никогда и никому не возражает.
112. Мягкотелый.
113. Другие думают о нем благосклонно.
114. Упрямый.
115. Стойкий и крутой, где надо.
116. Может быть искренним.
117. Скромный.
118. Способен сам позаботиться о себе.
119. Скептичен.
120. Язвительный, насмешливый.
121. Навязчивый.
122. Злопамятный.
123. Любит соревноваться.
124. Стремится ужиться с другими.
125. Неуверенный в себе.
126. Старается утешить каждого.
127. Самобичующий.
128. Бесчувственный, равнодушный.

Регистрационный бланк

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128							

Обработка результатов

Цель обработки результатов – получить индексы восьми характерологических тенденций и на их основе высчитать показатели двух основных тенденций – доминирование и дружелюбие. Результаты исследования по методикам самооценки и взаимооценки обрабатываются по одному и тому же принципу: сначала подсчитывают в баллах индексы по каждой тенденции с помощью нижеприведенного ключа и результаты заносят в таблицу, а потом по специальной формуле определяют показатели доминирования и дружелюбия.

Формулы для подсчета показателей основных тенденций составляются из величин восьми характерологических тенденций, обозначенных римскими цифрами.

Доминирование = I – V + 0,7 x (VIII + II – IV – VI).

Дружелюбие = VII – III + 0,7 x (VIII – II – IV + VI).

Ключ

Номера тенденций	Номера перечня черт
I	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113
II	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123
III	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128
IV	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122
V	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127
VI	9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, 110, 111, 121
VII	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124
VIII	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126

Анализ результатов

Вначале анализируются показатели каждой из восьми характерологических тенденций, устанавливаются наиболее и наименее выраженные тенденции в характере испытуемого по методике самооценки и взаимооценки. Минимальное значение тенденции – 0, максимальное – 16.

Каждая характерологическая тенденция имеет три степени выраженности. Эти степени приведены в расшифровке последовательно и подчеркнуты. Первая степень при величинах индексов от 1 до 5 баллов представляет собой адаптивный вариант проявляющейся черты характера по отношению к другим людям. Вторая степень – промежуточный вариант при баллах от 6 до 10. Третья степень, если индекс более 10 баллов, свидетельствует о дезадаптивности тенденции характера. В целом можно считать, что чем больше величина индекса, тем значимее соответствующая характерологическая тенденция.

Номера тенденций расшифровываются следующим образом.

Первая тенденция (I) – *доминантность – властность – деспотичность* – отражает лидерские данные, стремление к доминированию, независимости, способность брать на себя ответственность.

Вторая тенденция (II) – *уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность* – отражает уверенность в себе, независимость, деловитость, в крайнем проявлении – эгоистичность и черствость.

Третья тенденция (III) – *требовательность – непримиримость – жестокость* – позволяет оценить такие качества, как раздражительность, критичность, нетерпимость к ошибкам партнера. Крайняя выраженность этой тенденции может проявляться в насмешливости и язвительности.

Четвертая тенденция (IV) – *скептицизм – упрямство – негативизм* – характеризует недоверчивость, подозрительность, ревность, обидчивость и злопамятность.

Пятая тенденция (V) – *уступчивость – кротость – пассивная подчиняемость* – позволяет оценить критичность к себе, скромность, робость, стыдливость.

Шестая тенденция (VI) – *доверчивость – послушность – зависимость* – оценивает такие качества, как уважительность, благодарность, стремление доставлять радость партнеру.

Седьмая тенденция (VII) – *добросердечие – несамостоятельность – чрезмерный конформизм* – характеризует способность к взаимопомощи, общительность, доброжелательность, внимательность.

Восьмая тенденция (VIII) – *отзывчивость – бескорыстие – жертвенность* – отражает деликатность, нежность, стремление заботиться о близких, а также терпимость к недостаткам и умение прощать.

3.1.5. Диагностика потенциала коммуникативной импульсивности (В.А. Лосенков)

Инструкция. Предлагаемый тест-опросник содержит 20 вопросов. К каждому из вопросов дана шкала ответов. Внимательно прочитайте каждый вопрос и обведите кружочком номер выбранного вами ответа. В тесте нет «плохих» или «хороших» ответов. Постарайтесь почувствовать себя свободно и отвечать искренне. Предпочтительнее тот ответ, который первым пришел вам в голову.

Опросник

1. Если вы беретесь за какое-то дело, то всегда доводите его до конца?
 - а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) нет, не всегда.
2. Вы всегда спокойно реагируете на резкие или неудачные замечания в свой адрес?
 - а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.
3. Вы всегда выполняете свои обещания?
 - а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.
4. Вы часто говорите и действуете под влиянием минутного настроения?
 - а) очень часто;
 - б) довольно часто;
 - в) довольно редко;
 - г) почти никогда.
5. В критических, напряженных ситуациях вы хорошо владеете собой?
 - а) да, всегда владею;
 - б) пожалуй, всегда;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) нет, не владею.
6. У вас часто без видимых или достаточно веских причин меняется настроение?
 - а) такое случается очень часто;

- б) бывает время от времени;
 - в) такое случается редко;
 - г) такого вовсе не бывает.
7. Вам часто приходится делать что-то наспех, когда поджимают сроки?
- а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно. нет.
8. Вы могли бы назвать себя целеустремленным человеком?
- а) да, определенно мог бы;
 - б) пожалуй, мог бы;
 - в) скорее всего, не мог бы;
 - г) нет, определенно не мог бы.
9. В словах и поступках вы придерживаетесь поговорки «Семь раз отмерь, один раз отрежь?»
- а) да, всегда;
 - б) часто;
 - в) редко;
 - г) нет, почти никогда.
10. Вы подчеркнуто равнодушны к тем, кто несправедливо ворчит и задирает вас, например, в автобусе или трамвае?
- а) так я реагирую почти всегда;
 - б) так я реагирую довольно часто;
 - в) я редко так реагирую;
 - г) я никогда так не реагирую.
11. Вы сомневаетесь в своих силах и способностях?
- а) да, часто;
 - б) иногда;
 - в) редко;
 - г) почти никогда.
12. Вы легко увлекаетесь новым делом, но можете быстро к нему охладеть?
- а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.
13. Вы умеете сдерживаться, когда кто-либо из начальства незаслуженно вас упрекает?
- а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.
14. Вам кажется, что вы еще не нашли себя?
- а) согласен, именно так оно и есть;
 - б) скорее всего это так;
 - в) с этим я вряд ли соглашусь;
 - г) я с этим определено не согласен.
15. Может ли под влиянием каких-либо обстоятельств ваше мнение о самом себе не раз измениться?
- а) наверняка так;
 - б) весьма вероятно;
 - в) маловероятно;
 - г) почти невероятно.
16. Обычно вас трудно вывести из себя?
- а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.
17. У вас возникают желания, которые по разным обстоятельствам неосуществимы?
- а) такие желания возникают у меня часто;
 - б) такие желания возникают время от времени;
 - в) у меня редко возникают подобные желания;
 - г) заведомо неосуществимых желаний у меня не возникает.
18. Обсуждая с кем-либо важные жизненные проблемы, вы замечаете, что ваши собственные взгляды еще не вполне определились?
- а) да, часто замечаю;
 - б) иногда замечаю;
 - в) замечаю довольно редко;
 - г) нет, никогда не замечаю.

19. Случается ли, что какое-то дело вам так надоедает, что не закончив его, вы беретесь за новое?
- а) да, так часто случается;
 - б) иногда так бывает;
 - в) так бывает довольно редко;
 - г) так почти никогда не случается.
20. Вы несколько неуравновешенный человек?
- а) определенно да;
 - б) пожалуй, да;
 - в) пожалуй, нет;
 - г) определенно нет.

Обработка результатов

В процессе обработки результатов подсчитывают величину показателя импульсивности Пи. Он представляет собой сумму баллов, набранную по шкалам всего тест-опросника.

В данном тест-опроснике четырехбалльная шкала ответов.

Для вопросов 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 13, 16 номер шкалы соответствует количеству баллов, то есть 1, 2, 3 или 4.

Для вопросов 4, 6, 7, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20 баллы подсчитываются по шкале в обратном порядке, то есть шкале 1 соответствуют 4балла; шкале 2 – 3 балла, шкале 3 – 2 балла и шкале 4 – 1 балла.

Таким образом, показатель импульсивности может варьировать у разных людей от 20 до 80 баллов.

Анализ результатов

Импульсивность – это черта, противоположная волевым качествам: целеустремленности и настойчивости. Чем больше величина показателя импульсивности Пи, тем выше импульсивность.

Уровень импульсивности может быть охарактеризован как высокий, средний и низкий.

Если величина Пи находится в пределах 66-80, то импульсивность высокого уровня, то есть выражена сильно; если величина Пи от 35 до 65, то уровень средний, импульсивность умеренная, а если 34 и менее – то импульсивность низкого уровня. Высокий уровень импульсивности характеризует человека с недостаточным самоконтролем в общении и деятельности. Импульсивные люди часто имеют неопределенные жизненные планы, у них нет устойчивых интересов, увлекаются то одним, то другим.

Люди с низким уровнем импульсивности, наоборот, целенаправленны, имеют ясные ценностные ориентации, проявляют настойчивость в достижении поставленных целей, стремятся доводить начатое дело до конца.

Если импульсивность высока, то следует составить программу самовоспитания, направленную на ее снижение и увеличение целенаправленности. При этом следует учесть особенности локуса субъективного контроля.

3.1.6. Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко)

Назначение. Отличием данной методики является не только доступность, но и широта и интегральность диагностического диапазона. Она позволяет определить помимо тонких форм проявлений агрессивности и потребность в ней, и степень агрессивного заражения, и способность к торможению, и способы переключения агрессивности.

Инструкция. В бланке для ответов рядом с номером суждения проставьте свои ответы – «да» или «нет».

Опросник

- 1 Временами я неожиданно «взрываюсь» злостью, гневом.
- 2 Если я вижу, что мое раздражение или злость передается другим, то обычно тут же беру себя в руки.
- 3 Чтобы избавляться от накопившейся злости, я придумал себе особый ритуал: периодически колочу подушку, боксирую в стенку, бегаю вокруг дома и т. п.
- 4 На работе обычно сдерживаюсь, а дома бываю невыдержанным.
- 5 Иногда я понимаю, что вызываю у кого-либо злость, раздражение, но мне трудно изменить свое поведение или я не хочу этого делать.
- 6 Если мне хамят, я, как правило, сдерживаюсь от резкости.
- 7 Иногда я честно признаю себе: я плохой человек.
- 8 Стоит мне разозлиться, как я добиваюсь своего от окружающих.
- 9 Нередко я оказываюсь вовлеченным в какую-нибудь противоборствующую группировку.
- 10 Время от времени меня словно тянет поругаться с кем-нибудь.
- 11 Я часто расплачиваюсь за свою резкость или грубость.
- 12 Часто какой-нибудь пустяк выводит меня из себя.
- 13 Разозлившись, я могу ударить кого-либо (ребенка, партнера и т. п.).
- 14 Чувствуя прилив злости, я могу разрядиться на неодушевленных предметах (бью кулаком о стол, что-нибудь ломаю, бью посуду).

- 15 Я позволяю себе злость или гнев там, где меня никто не знает.
- 16 Я думаю, что мой характер –не подарок.
- 17 Если кто-нибудь из коллег плохо отзовется обо мне, я выскажу ему все, что думаю о нем.
- 18 Бывают минуты, когда я ненавижу или презираю себя.
- 19 Чтобы заставить себя сделать что-либо трудное или сложное, мне иногда надо себя хорошенько разозлить.
- 20 Бывало так, что я оказывался членом нехорошей компании (группировки).
- 21 Обычно, когда я поругаюсь с кем-нибудь, мне становится легче.
- 22 Некоторые люди обижены на меня за мою резкость или злобу.
- 23 Когда я очень устаю, то легко могу разозлиться, выйти из себя.
- 24 Моя злость обычно быстро проходит, если тот, кто ее вызвал, извиняется или признает свою неправоту.
- 25 Мне удается гасить раздражение и прочие напряженные состояния в активном отдыхе – в спорте, туризме, культурных мероприятиях.
- 26 Бывает, что я выясняю отношения с продавцом или клерком на повышенных тонах.
- 27 У меня острый язык – палец мне в рот не клади.
- 28 Я обычно легко «завожусь», когда сталкиваюсь с грубостью, агрессивностью или злостью окружающих.
- 29 Многое из того плохого, что случилось со мной в жизни, я наверняка заслужил.
- 30 Злость чаще всего помогает мне в жизни.
- 31 Я часто ругаюсь в очередях.
- 32 Иногда мне говорят, что я злюсь, но я этого не замечаю.
- 33 Переживание злости или гнева явно вредит моему здоровью.
- 34 Иногда я начинаю злиться ни с того ни с сего.
- 35 Если я разозлюсь, то чаще всего отхожу почти мгновенно.
- 36 Чтобы успокоить нервную систему, я часто специально начинаю заниматься каким-либо делом (чтение, телевизор, хозяйственные заботы, профессиональная работа).
- 37 В транспорте или магазине я бываю более агрессивен, чем на работе.
- 38 Я человек резкий или очень категоричный.
- 39 Если кто-либо будет зло шутить по моему адресу, я скорее всего поставлю его на место.
- 40 Я часто злюсь на себя по какому-либо поводу.
- 41 В общении дома я часто специально придаю своему лицу суровое выражение.
- 42 Если бы понадобилось пойти на баррикады, я бы пошел.
- 43 Обычно моя злость дает мне импульс активности.
- 44 Бывает, я по несколько дней переживаю последствия того, что не смог сдержаться от злости.
- 45 Бывают моменты, когда мне кажется, что я всех ненавижу.
- 46 Когда я чувствую прилив злобы или агрессии, то часто ухожу куда-нибудь, чтобы никого не видеть и не слышать.
- 47 Я часто успокаиваю себя тем, что срываю зло на вещах обидчика.
- 48 Иногда в транспортной толчее или в очереди я бываю столь агрессивен, что потом переживаю неловкость за себя.
- 49 Я часто бываю несговорчивым, упрямым, непослушным.
- 50 Я легко лажу с людьми, которые провоцируют грубость или злость.
- 51 Если бог когда-нибудь накажет меня за мои грехи, то это будет заслуженно.
- 52 Чтобы повлиять на окружающих, я часто лишь изображаю гнев или злость, но глубоко не переживаю, не испытываю этих состояний.
- 53 Я бы принял участие в стихийном митинге протеста, чтобы отстаивать вместе со всеми свои насущные интересы.
- 54 После вспышки раздражения, злобы я обычно хорошо чувствую себя некоторое время.
- 55 Моя раздражительность отрицательным образом сказывалась на отношениях с близкими или друзьями.

Обработка данных

Опросник позволяет вывести «индекс агрессии» с учетом 11 параметров, каждый из которых оценивается отдельно в интервале от нуля до 5 баллов. За каждый ответ, соответствующий «ключу», начисляется один балл; чем выше оценка, тем больше проявляется измеряемый показатель агрессивности.

Спонтанность агрессии : +1, +12, +23, +34, +45;

Неспособность тормозить агрессию: -2, +13, -24, -35, -46;

Неумение переключать агрессию на деятельность или неодушевленные объекты: -3, -14, -25, -36, -47;

Анонимная агрессия: +4, +15, +26, +37, +48;

Провокация агрессии у окружающих: +5, +16, +27, +38, +49;

Склонность к отраженной агрессии: -6, +17, +28, +39, -50;

Аутоагрессия: +7, +18, +29, +40, +51;

Ритуализация агрессии: +8, +19, +30, +41, +52;

Склонность заражаться агрессией толпы: +9, +20, +31, +42, +53;

Удовольствие от агрессии: +10, +21, +32, +43, +54;

Расплата за агрессию: +11, +22, +33, +44, +55.

Интерпретация данных

Отсутствие или очень низкий уровень агрессии (от 0 до 8 баллов) обычно свидетельствует о неискренности ответов респондента, о его стремлении соответствовать социальной норме. Такие показатели встречаются у людей со сниженной самокритичностью и завышенными притязаниями.

Невысокий уровень агрессии (9-20 баллов) отмечается у большинства опрошенных. Он обычно бывает обусловлен спонтанной агрессией и сопряжен с неумением переключать агрессию на деятельность и неодушевленные объекты (в этом, возможно, нет необходимости).

Средний уровень агрессии (21-30 баллов) обычно выражается в спонтанности, некоторой анонимности и слабой способности к торможению.

Повышенный уровень агрессии (от 31 до 40 баллов). К атрибутам, характерным для ее среднего уровня, обычно добавляются показатели расплаты, провокации.

Очень высокий уровень агрессии (41 и более баллов) связан с получением удовольствия от агрессии, перенятием агрессии толпы, провоцированием агрессии у окружающих.

3.1.7. Диагностика доминирующей эмоциональной модальности у педагогов (Л. А. Рабинович в модификации Т. Г. Сырицо)

Инструкция. Перед вами опросник, содержащий 42 вопроса, и лист бумаги, на котором указаны 4 варианта ответов на указанные вопросы.

Ваша задача – ответить на каждый вопрос. Это делается так: вы читаете вопрос, выбираете один из 4 предложенных вариантов ответа («безусловно да», «пожалуй, да», «пожалуй, нет», «безусловно нет»), отражающий ваше мнение. Поставьте крестик в соответствующей графе в листке для ответов. Отвечая на каждый вопрос, проверяйте, чтобы номер вопроса совпадал с таким же номером в листке для ответов.

Поскольку в разные периоды жизни вы, возможно, отвечали бы на один и тот же вопрос по-разному, отвечайте исходя из того, что характерно для вас сейчас, в настоящее время.

Дальше таким же образом вы поступаете со всеми остальными вопросами, всякий раз тщательно обдумывая, какой из четырех вариантов ответа на каждый вопрос вам больше всего подходит.

Основное условие опроса – ваша добросовестность и искренность.

Если вам непонятна инструкция, прочтите ее еще раз.

Итак, начинайте работу!

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____

Возраст _____

№п/п	Безусловно да	Пожалуй, да	Пожалуй, нет	Безусловно нет	№п/п	Безусловно , да	Пожалуй, да	Пожалуй, нет	Безусловно, нет
1					22				
2					23				
3					24				
4					25				
5					26				
6					27				
7					28				
8					29				
9					30				
10					31				
11					32				
12					33				
13					34				
11					35				
15					36				
16					37				
17					38				
18					39				
19					40				
20					41				
21					42				

Опросник

1. Легко ли вам признаться перед родителями учеников в допущенной вами ошибке?
2. Часто ли у вас портится настроение из-за плохой подготовки учащихся к уроку?
3. Можно ли сказать, что перед уроком вы почти всегда чувствуете себя бодрым и веселым?
4. Пугает ли вас иногда ответственность за детей, которая на вас лежит?
5. Испытываете ли вы чувство неудовлетворенности от своей работы с детьми?
6. Если бы ученики над вами нехорошо подшутили, привело бы это вас в состояние гнева?
7. Овладевает ли вами негодование, если родители учеников не выполняют ваши требования?
8. Легко ли вы заражаетесь радостным настроением своих учеников?
9. Можно ли сказать, что вы не верите в свои педагогические способности?
10. Вызывает ли у вас возмущение и негодование поведение современной молодежи?
11. Появляется ли у вас чувство неуверенности в присутствии на уроке проверочной комиссии или администрации?
12. Часто ли вы не в состоянии сдержать свои эмоции при негативном поведении учащихся?
13. Приносит ли вам ваша работа много радости?
14. Испытываете ли вы чувство тревоги во время проведения урока?
15. Может ли недостаток содействия вам со стороны администрации вызвать у вас раздражение?
16. Испытываете ли вы робость перед начальством, администрацией школы?
17. Вы охотно организуете в классе веселые, развлекательные мероприятия?
18. Легко ли вас может рассердить непонимание ученика?
19. Производите ли вы на своих коллег впечатление грустного человека?
20. Вам становится грустно после неудачно проведенных уроков?
21. Вам свойственно чувство удовлетворенности своей профессией?
22. Испытываете ли вы чувство тревоги за свой авторитет перед детьми?
23. Склонны ли вы предаваться невеселым, мрачным мыслям, встречая непонимание со стороны администрации?
24. Ощущаете ли вы некоторую робость перед проведением родительских собраний?
25. Часто ли неудачи в работе приводят вас в отчаяние?
26. Можете ли вы сказать о себе, что вы педагог-оптимист?
27. Вызывает ли у вас чувство тоски собственное бессилие в некоторых вопросах воспитания?
28. Боитесь ли вы выступать перед большой малознакомой аудиторией?
29. Вызывает ли у вас раздражение неподготовленность учащихся к уроку?
30. Если коллега вам нагрубил, хочется ли вам ответить тем же?
31. Боитесь ли вы проявить свою неосведомленность перед детьми?
32. Если вы чувствуете упрямство со стороны ученика, овладевает ли вами раздражение и злость?
33. Часто ли вы испытываете радость в течение рабочего дня?
34. Можете ли вы присоединиться к мнению, что в работе педагога больше радости, чем печали и невзгод?
35. Кажется ли вам, что в будущем работа с детьми будет приносить все больше трудностей и разочарований?
36. Любите ли вы веселую суету и оживление детей вокруг себя?
37. Часто ли вы испытываете чувство подавленности при подведении итогов вашей педагогической деятельности?
38. Овладевает ли вами раздражение, если, как вам кажется, родители ваших учеников вас не понимают?
39. Испытываете ли вы радость, когда находите общий язык с родителями ваших учеников?
40. Овладевает ли вами гнев так сильно, что вы долго не можете успокоиться?
41. Рискнете ли вы спорить с начальством по серьезным вопросам?
42. Бывает ли у вас чувство страха перед работой с новым для вас коллективом учащихся?

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

Радость. Ответы «да» на вопросы: 3, 8, 13, 17, 21, 26, 33, 34, 36, 39.

Ответ «нет» на вопрос 23.

Гнев. Ответы «да» на вопросы: 6, 7, 10, 12, 15, 18, 29, 30, 32, 38, 40.

Страх. Ответы «да» на вопросы: 4, 11, 14, 16, 22, 24, 28, 31, 42.

Ответы «нет» на вопросы: 1, 41.

Печаль. Ответы «да» на вопросы: 2, 5, 9, 19, 20, 23, 25, 27, 35, 37.

Ответ «нет» на вопрос 34.

Количество баллов за каждый ответ: «безусловно да» – 4, «пожалуй, да» – 3, «пожалуй, нет» – 1, «безусловно нет» – 0.

Средние показатели изучаемых состояний позволяют судить о доминировании той или иной эмоциональной модальности.

3.1.8. Экспресс-диагностика уровня личностной фрустрации (В. В. Бойко)

Инструкция. Ознакомившись с последующими ситуациями, дайте ответ, согласны вы с ними (поставьте рядом с номером знак «плюс») или нет (поставьте знак «минус»).

Опросник

1. Вы завидуете благополучию некоторых своих знакомых.
2. Вы недовольны отношениями в семье.
3. Вы считаете, что достойны лучшей участи.
4. Вы полагаете, что могли бы достичь большего в личной жизни или в работе, если бы не обстоятельства.
5. Вас огорчает то, что не осуществляются планы и не сбываются надежды.
6. Вы часто срываете зло или досаду на ком-либо.
7. Вас злит, что кому-то везет в жизни больше, чем вам.
8. Вас огорчает, что вам не удастся отдохнуть или проводить досуг так, как хочется.
9. Ваше материальное положение таково, что угнетает вас.
10. Вы считаете, что жизнь проходит мимо вас (проходит зря).
11. Кто-то или что-то постоянно унижает вас.
12. Нерешенные бытовые проблемы выводят вас из равновесия.

Обработка данных

Каждый положительный ответ оценивается в 1 балл, а отрицательный – 0 баллов. Подсчитывается общая сумма баллов.

Об уровне социальной фрустрации можно судить по следующим показателям:

10-12 баллов – очень высокий уровень фрустрации;

5-9 баллов – устойчивая тенденция к фрустрации;

4 балла и меньше – низкий уровень.

РАЗДЕЛ 2 Диагностика феноменов коммуникативной компетентности

3.2.1. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)

Назначение. Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности. Опросник включает в себя 100 утверждений, расположенных в циклическом порядке, с тем чтобы обеспечить удобство отсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа. Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

Инструкция. Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответов на каждый из них (а, б, в).

Отвечать нужно следующим образом:

- сначала прочтите вопрос и варианты ответов на него;
- выберите один из предложенных вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставьте соответствующую букву (а, б или в) в клеточке на листе для ответов.

Помните следующие правила:

- не тратьте много времени на обдумывание ответов; давайте тот ответ, который первым приходит в голову;
- старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее» и т. п. Таких ответов должно быть как можно меньше;
- ни в коем случае ничего не пропускайте. На каждый вопрос необходимо дать ответ;
- отвечайте как можно более искренне. Не надо стараться произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности.

А теперь, пожалуйста, приступайте к работе. Свои ответы в буквенной форме необходимо проставлять либо в опросном листе рядом с номером вопроса, либо в специальном бланке.

Памятка экспериментатору. Обращайте внимание на то, понял ли опрашиваемый инструкцию, готов ли искренне ответить на поставленные вопросы. Помните, что следует ответить на все вопросы. Необходимо подчеркнуть, что нежелательно часто использовать промежуточные ответы и подолгу размышлять над ними.

Если опрашиваемых несколько, то они не должны советоваться друг с другом.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____ Пол _____ Возраст _____
Образование _____ Дата _____

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

Опросник

1. Я хорошо понял инструкцию и готов искренне ответить на вопросы:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет

2. Я предпочел бы снимать дачу:

- а) в оживленном дачном поселке;
- б) нечто среднее;
- в) в уединенном месте, в лесу.

3. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

4. По-моему, интереснее быть:
 - а) инженером-конструктором;
 - б) не знаю;
 - в) драматургом.
5. Я достиг бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против меня:
 - а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
5. Люди были бы счастливее, если бы больше времени проводили в обществе своих друзей:
 - а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
7. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:
 - а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
8. «Лопата» так относится к «копать», как «нож» к:
 - а) острый;
 - б) резать;
 - в) точить.
9. Почти все родственники хорошо ко мне относятся:
 - а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
10. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне уснуть:
 - а) да, это верно;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
11. Я никогда ни на кого не сержусь:
 - а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
12. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать;
 - а) столяром или поваром;
 - б) не знаю, что выбрать;
 - в) официантом в хорошем ресторане.
13. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:
 - а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
14. В школе я предпочитал:
 - а) уроки музыки (пения);
 - б) затрудняюсь сказать;
 - в) занятия в мастерских, ручной труд.
15. Мне определенно не везет в жизни:
 - а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
16. Когда я учился в 7-10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:
 - а) очень редко;
 - б) от случая к случаю;
 - в) довольно часто.
17. Я поддерживаю дома порядок и всегда знаю, что где лежит:
 - а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
18. «Усталый» так относится к «работе», как «гордый» к:
 - а) улыбка ;
 - б) успех;
 - в) счастливый.
19. Я веду себя так, как принято в кругу людей, среди которых я нахожусь:
 - а) да;
 - б) когда как;
 - в) нет.

20. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:
- а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
21. Иногда я с удовольствием слушаю неприличные анекдоты:
- а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
22. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:
- а) лесничим;
 - б) трудно выбрать;
 - в) учителем старших классов.
23. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:
- а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);
 - б) примерно раз в неделю (как большинство);
 - в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).
24. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности: легко могу сказать, где север, юг, восток или запад:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
25. Я не обижаюсь, когда люди надо мной подшучивают:
- а) да;
 - б) когда как;
 - в) нет.
26. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:
- а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
27. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:
- а) это верно;
 - б) не уверен;
 - в) это неверно.
28. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:
- а) свеча;
 - б) луна;
 - в) лампа.
29. Обычно люди неправильно понимают мои поступки:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
30. Мои друзья:
- а) меня не подводили;
 - б) изредка;
 - в) довольно часто.
31. Обычно я перехожу улицу там, где мне удобно, а не там, где положено:
- а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
32. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:
- а) дальше работать над ним в лаборатории;
 - б) трудно выбрать;
 - в) позаботиться о его практическом использовании.
33. У меня безусловно меньше друзей, чем у большинства людей:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
34. Мне больше нравится читать:
- а) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
 - б) не знаю, что выбрать;
 - в) роман, возбуждающий воображения и чувства.
35. Моей семье не нравится специальность, которую я выбрал:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.

36. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:
а) если я обсуждаю их с другими;
б) верно нечто среднее;
в) если обдумываю их в одиночестве.
37. Выполняя какую-либо работу, я не упокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали
а) верно;
б) среднее;
в) неверно.
38. «Удивление» относится к «необычный», как «страх» к:
а) храбрый;
б) беспокойный;
в) ужасный.
39. Меня всегда возмущает, когда кому-либо ловко удается избежать заслуженного наказания:
а) да;
б) по-разному;
в) нет.
40. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя не знаю, почему:
а) верно;
б) не уверен;
в) неверно.
41. В жизни не было случая, чтобы я нарушил обещание:
а) да;
б) не знаю;
в) нет.
42. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интересно:
а) беседовать с заказчиками, клиентами;
б) нечто среднее;
в) вести отчеты и другую документацию.
43. Я считаю, что:
а) нужно жить по принципу: «Делу время, потехе час»;
б) нечто среднее между «а» и «в»;
в) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.
44. Мне было бы интересно полностью поменять сферу деятельности:
а) да;
б) не уверен;
в) нет.
45. Я считаю, что моя семейная жизнь не хуже, чем у большинства моих знакомых:
а) да;
б) трудно сказать;
в) нет.
46. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:
а) очень;
б) немного;
в) совсем не беспокоит.
47. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:
а) часто;
б) иногда;
в) никогда.
48. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:
а) $\frac{3}{7}$;
б) $\frac{3}{9}$;
в) $\frac{3}{11}$.
49. Я уверен, что обо мне говорят за моей спиной:
а) да;
б) не знаю;
в) нет.
50. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:
а) я отношусь к этому спокойно;
б) нечто среднее;
в) испытываю к ним чувство презрения.
51. Иногда мне очень хочется выругаться:
а) да;
б) затрудняюсь ответить;

- в) нет.
52. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:
- а) адвокатом;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) штурманом или летчиком.
53. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только для забавы:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
54. Я люблю музыку:
- а) легкую, живую;
 - б) нечто среднее;
 - в) эмоционально насыщенную, сентиментальную.
55. Самое трудное для меня – это справиться с собой:
- а) верно;
 - б) не уверен;
 - в) неверно.
56. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
57. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
58. «Размер» так относится к «сумма», как «нечестный» к:
- а) тюрьма;
 - б) грешный;
 - в) укравший.
59. Родители и члены семьи часто придираются ко мне:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
60. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) это портит мне удовольствие и злит меня.
61. Временами мне приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать:
- а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
62. Мне кажется, интереснее быть:
- а) художником;
 - б) не знаю, что выбрать;
 - в) директором театра или киностудии.
63. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:
- а) согласен;
 - б) не уверен;
 - в) не согласен.
64. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо приложить силу:
- а) согласен;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
65. Я любил школу:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
66. Я лучше усваиваю материал:
- а) читая хорошо написанную книгу;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) участвуя в коллективном обсуждении.
67. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:
- а) согласен;
 - б) не уверен;

- в) не согласен.
67. АВ так относится к ГВ, как СР к :
- ПО;
 - ОП;
 - ТУ.
69. Обычно я удовлетворен своей судьбой:
- да;
 - не знаю;
 - нет.
70. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:
- согласен;
 - нечто среднее;
 - не согласен.
71. Не все мои знакомые мне нравятся:
- да;
 - затрудняюсь ответить;
 - нет.
72. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:
- я согласился бы;
 - не знаю, что сделал бы;
 - сказал бы, что к сожалению, очень занят.
73. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:
- согласен;
 - не уверен;
 - не согласен.
74. Меня больше привлекает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:
- да;
 - не уверен;
 - нет.
75. У меня больше причин чего-либо опасаться, чем у моих знакомых:
- да;
 - трудно сказать;
 - нет.
76. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:
- в коллективе;
 - не знаю, что выбрать;
 - самостоятельно.
77. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока буду полностью уверен в своей правоте:
- всегда;
 - обычно;
 - только если это практически возможно.
78. «Лучший» так относится к «наихудший» как «медленный» к:
- скорый;
 - наилучший;
 - быстрейший.
79. Я совершаю много поступков, о которых потом жалею:
- да;
 - затрудняюсь ответить;
 - нет.
80. Обычно я могу сосредоточенно работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят:
- да;
 - нечто среднее;
 - нет.
81. Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня:
- да;
 - затрудняюсь ответить;
 - нет.
82. У меня было:
- очень мало выборных должностей;
 - несколько;
 - много выборных должностей.

83. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе переживали когда-то:
- да;
 - нечто среднее;
 - нет.
84. На улице я останавлиюсь, чтобы посмотреть скорее на работу художника, чем на уличную ссору или дорожное происшествие:
- да;
 - не уверен;
 - нет.
85. Иногда мне очень хотелось уйти из дома:
- да;
 - не уверен;
 - нет.
86. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим друзьям:
- да;
 - верно нечто среднее;
 - нет.
87. Разговаривая, я склонен:
- высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;
 - верно нечто среднее;
 - прежде хорошенько собраться с мыслями.
88. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд X0000XX000XXX:
- 0XXX;
 - 00XX;
 - X000.
89. Мне безразлично, что обо мне думают другие:
- да;
 - нечто среднее;
 - нет.
90. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:
- часто;
 - изредка;
 - практически никогда.
91. Я каждый день прочитываю всю газету:
- да;
 - трудно сказать;
 - нет.
92. К дню рождения, к праздникам:
- я люблю делать подарки;
 - затрудняюсь ответить;
 - считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.
93. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:
- верно;
 - не уверен;
 - неверно.
94. В школе я предпочитал:
- русский язык;
 - трудно сказать;
 - математику.
95. Кое-кто затаил злобу против меня:
- да;
 - не знаю;
 - нет.
96. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т. д.:
- да;
 - нечто среднее;
 - нет.
97. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но всегда имеет возможность настоять на своем:
- да;
 - не уверен;
 - нет.
98. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) какой-либо;
- б) несколько;
- в) большая часть.

99. В веселой компании мне бывает неудобно дурачиться вместе с другими:

- а) да;
- б) по-разному;
- в) нет.

100. Если я совершил какой-то промах в обществе, то довольно быстро забываю о нем:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы опрашиваемого надо сравнить с ключом. В случае совпадения буквы, указанной в ключе, и буквы ответа, который выбрал опрашиваемый, за данный ответ начисляется 2 балла.

За промежуточный ответ «б» всегда начисляется 1 балл.

В случае несовпадения буквы ответа и буквы ключа начисляется 0 баллов.

Ключ к тесту

I	1в	11а	21в	31в	41а	51в	61в	71в	81а	91а	Л
II	2а	12в	22в	32в	42а	52а	62в	72а	82в	92а	А
III	3а	13а	23а	33в	43в	53а	63в	73в	83а	93в	Д
IV	4в	14а	24в	34в	44а	54в	64а	74а	84а	94а	К
V	5а	15а	25в	35а	45в	55а	65в	75в	85а	95а	П
VI	6в	16а	26а	36в	46а	56а	66в	76в	86а	96в	М
VII	7в	17а	27а	37а	47в	57в	67в	77а	87в	97а	Н
VIII	8б	18б	28б	38в	48б	58в	68б	78в	88б	98а	В
IX	9в	19в	29а	39в	49а	59а	69в	79а	89а	99в	П
X	10в	20а	30а	40в	50а	60а	70в	80а	90в	100а	С

Обработка по фактору В (логическое мышление) несколько другая. Здесь в случае совпадения буквы ответа с буквой ключа присваивается 2 балла, а в случае несовпадения – 0 баллов.

Полученные таким образом баллы суммируются по каждому фактору.

По факторам А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальное число баллов 20.

По фактору П – 40 баллов (сложить 5 и 9 строки).

Количество баллов от 16 до 20 (по факторам А, В, С, Д, К, М, Н) является высокой оценкой по данному фактору, значит, соответствующее качество личности явно выражено (например, общительность по фактору А).

Количество баллов 13, 14, 15 говорит об определенном преобладании качества, соответствующего высокой оценке (например, общительности над замкнутостью).

Количество баллов 5, 6, 7 свидетельствует о преобладании качества, соответствующего низкой оценке (например, замкнутости над общительностью).

Количество баллов 8-12 означает примерное равновесие между двумя противоположными личностными качествами (например, в меру открыт, в меру замкнут).

Если опрашиваемый набрал 12 и более баллов по шкале Л, то результаты опроса необходимо признать недостоверными.

Если опрашиваемый набрал более 20 (из 40) баллов по шкале П (склонность к асоциальному поведению), то это свидетельствует об определенных личностных проблемах в какой-либо сфере жизни: в семье, в отношениях с друзьями, на работе, в отношениях с окружающими). В этом случае необходимо провести дополнительное собеседование, чтобы выявить, насколько серьезны возникшие проблемы.

Фактор А

Высокая оценка +А – открытый, легкий, общительный.

Низкая оценка –А – необщительный, замкнутый.

Фактор В

Высокая оценка +В – с развитым логическим мышлением, сообразительный.

Низкая оценка –В– невнимательный или со слабо развитым логическим мышлением.

Фактор С

Высокая оценка +С – эмоционально устойчивый, зрелый, спокойный.

Низкая оценка –С – эмоционально неустойчивый, изменчивый, поддающийся чувствам.

Фактор Д

Высокая оценка +Д – жизнерадостный, беспечный, веселый.
Низкая оценка – – трезвый, молчаливый, серьезный.

Фактор К

Высокая оценка +К – чувствительный, тянущийся к другим, с художественным мышлением.
Низкая оценка –К – полагающийся на себя, реалистичный, рациональный.

Фактор М

Высокая оценка +М – предпочитающий собственные решения, независимый, ориентированный на себя.

Низкая оценка – – зависимый от группы, компанейский, следует за общественным мнением.

Фактор Н

Высокая оценка +Н – контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам.

Низкая оценка –Н – импульсивный, неорганизованный.

Кроме того, данный опросник позволяет выявить склонность к асоциальному поведению (фактор П), что может характеризоваться пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям.

Включена в опросник и шкала правдивости (фактор Л), которая позволяет судить о достоверности полученных результатов.

Уровневая оценка факторов (в баллах):

16-20 – максимальный уровень;

13-15 – преобладающая выраженность факторов;

8-12 – средний уровень;

5-7 – низкий уровень.

3.2.2. Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)

Инструкция. Вам предоставляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая, не пропуская вопросы. Свои ответы следует проставлять («V» или «+») в одной из четырех колонок.

Проверьте себя: насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальности встречающихся нам людей. Ниже приводятся суждения; воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, сколь верны они верны по отношению лично к вам:

0 баллов – совсем неверно,

1 – верно в некоторой степени (несильно)

2 – верно в значительной степени (значительно)

3 – верно в высшей степени (очень сильно)

		Баллы
1	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы.	
2	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди.	
3	Шумные детские игры переношу с трудом.	
4	Оригинальные, нестандартные, яркие личности обычно действуют на меня отрицательно.	
5	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: нет ли у вас тенденции оценивать людей, исходя из собственного «Я». Мету согласия с суждениями, как и в предыдущем случае, выражайте в баллах от 0 до 3.

		Баллы
1	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник.	
2	Меня раздражают любители поговорить.	
3	Я тяготился бы разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу.	
4	Я тяготился бы разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры.	
5	Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой мере категоричны или неизменны ваши оценки в адрес окружающих.

		Баллы
1	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прическа, косметика, наряды).	
2	Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством.	
3	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне.	
4	Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу.	
5	Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой степени вы умеете скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с некоммуникабельными качествами людей (степень согласия с суждениями оценивайте от 0 до 3 баллов):

		Баллы
1	Считаю, что на грубость надо отвечать тем .	
2	Мне трудно скрыть, если человек чем-либо неприятен.	
3	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем	
4	Мне неприятны самоуверенные люди.	
5	Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: есть ли у вас склонность переделывать и перевоспитывать партнера (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Я имею привычку поучать окружающих.	
2	Невоспитанные люди возмущают меня.	
3	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо.	
4	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания.	
5	Я люблю командовать близкими.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой степени вы склонны подгонять партнеров под себя, делать их удобными (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

		Баллы
1	Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах.	
2	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка.	
3	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня.	
4	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают	
5	Меня раздражает, если партнер делает что-то по своему, не так как мне того хочется	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка суждений от 0 до 3 баллов):

		Баллы
1	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам.	
2	Меня часто упрекают в ворчливости.	
3	Я долго помню обиды, причиненные мне теми, кого я ценю или уважаю.	
4	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки.	
5	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, то я на него тем не менее обижусь.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: в какой степени вы терпимы к дискомфортным состояниям окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов):

		Баллы
1	Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку.	
2	Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях.	
3	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь.	
4	Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг).	
5	Иногда мне нравится позлить кого-нибудь из родных и друзей.	
	ВСЕГО:	

Проверьте себя: каковы ваши адаптационные способности во взаимодействии с людьми (оценка суждений от 0 до 3 баллов):

		Баллы
1	Обычно мне трудно идти на уступки партнерам.	
2	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер.	
3	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе.	
4	Я избегаю поддерживать отношения с несколько странными людьми.	
5	Обычно я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав.	
	ВСЕГО:	

Обработка и интерпретация данных

Итак, вы ознакомились с некоторыми поведенческими признаками, свидетельствующими о низком уровне общей коммуникативной толерантности. Подсчитайте сумму баллов, полученных вами по всем признакам, и сделайте вывод: чем больше баллов, тем ниже уровень коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов, которые можно заработать – 135, свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим, что вряд ли возможно для нормальной личности. Точно так же невероятно получить ноль баллов – свидетельство терпимости ко всем типам партнеров во всех ситуациях. В среднем, по нашим данным, опрошенные набирают:

руководители медицинских учреждений и подразделений – 40 баллов,
медсестры – 43 балла,
воспитатели – 31 балл.

Сравните свои данные с приведенными и сделайте вывод о своей коммуникативной толерантности.

Обратите внимание на то, по каким из 9 предложенных выше поведенческих признаков у вас высокие суммарные оценки (здесь возможен интервал от 0 до 15 баллов). Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений с партнерами. Разумеется, полученные данные позволяют подметить лишь основные тенденции, свойственные вашим взаимодействием с партнерами. В непосредственном, живом общении личность проявляется ярче и многообразнее.

3.2.3. Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии

Назначение. Опросник содержит 6 диагностических шкал эмпатии, выражающих отношение к родителям, животным, пожилым людям, детям, героям художественных произведений, знакомым и незнакомым людям. В опроснике 36 утверждений, по каждому из которых испытуемый должен оценить, в какой мере он с ним согласен или не согласен, используя 6 вариантов ответов: «не знаю», «никогда» или «нет», «иногда», «часто», «почти всегда», «всегда» или «да». Каждому варианту ответа соответствует числовое значение: 0, 1, 2, 3, 4, 5.

Инструкция. Предлагаем оценить несколько утверждений. Ваши ответы не будут оцениваться как хорошие или плохие, поэтому просим проявить откровенность. Над утверждениями не следует долго раздумывать. Достоверные ответы те, которые первыми пришли в голову. Прочитав в опроснике утверждение, в соответствии с его номером отметьте в ответном листе ваше мнение под одной из шести градаций: «не знаю», «никогда» или «нет», «иногда», «часто», «почти всегда», «всегда» или «да». Ни одно из утверждений пропускать нельзя.

Если в процессе работы у испытуемого возникнут вопросы, то экспериментатор должен дать разъяснения так, чтобы испытуемый не оказался сориентированным на тот или иной ответ.

Опросник

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя людьми.
8. Старые люди, как правило, обижаются без причин.
9. Когда в детстве я слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.

15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.
35. Беспорядочных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Обработка результатов

Следует начинать с определения достоверности данных. Для этого необходимо подсчитать, сколько ответов определенного типа дано на указанные номера утверждения опросника:

«не знаю»: 2, 4, 16, 18, 33;

«всегда или да»: 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23.

Кроме того, следует выявить,

- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен на оба утверждения в следующих парах: 7 и 17, 10 и 18, 17 и 31, 22 и 35, 34 и 36;
- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен для одного из утверждений, а ответ типа «никогда» или «нет» для другого в следующих парах: 3 и 36, 1 и 3, 17 и 28.

После этого суммируются результаты отдельных подсчетов. Если общая сумма 5 или более, то результат исследования недостоверен; при сумме, равной 4, результат сомнителен; если же сумма не более 3, результат исследования может быть признан достоверным.

При недостоверных и сомнительных результатах целесообразно, если это возможно, выяснить причины отношения испытуемого к исследованию. Следует иметь в виду, что помимо нежелания обследоваться или стремления преднамеренно давать противоречивые, неискренние ответы, недостоверные результаты могут быть обусловлены, например, нарушением некоторых психических функций, их развития, а также социальным инфантилизмом.

При достоверных результатах исследования дальнейшая обработка данных направлена на получение количественных показателей эмпатии и ее уровня.

Единая метрическая униполярная шкала интервалов позволяет, пользуясь ключом-дешифратором, получить характеристику эмпатии на основании данных, которые представляют все диагностические шкалы и дают характеристику отдельных составляющих эмпатии.

Ключ

Шкала		Номер утверждения
Номер	Проявление эмпатии к :	
I	Родителям	10, 13, 16
II	Животными	19, 22, 26
III	Пожилым людям	2, 5, 8
IV	Детям	25, 29, 32
V	Героям художественных	9, 12, 15
VI	Незнакомым или малознакомым	21, 24, 27

С помощью таблицы на основании полученных балльных оценок диагностируется уровень эмпатии по каждой из составляющих и в целом.

Уровни эмпатии

Уровень	Количество баллов	
	по шкалам	в целом
Очень высокий	15	82-90
Высокий	13-14	63-81
Средний	5-12	37-62
Низкий	2-4	12-36
Очень низкий	0-1	5-11

Соотнесите результат со шкалой развитости эмпатийных тенденций.

Уровневые характеристики эмпатии:

82 до 90 баллов – это очень высокий уровень эмпатийности. У вас болезненно развито сопереживание. В общении вы, как барометр, тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Вам трудно от того, что окружающие используют Вас в качестве громковода, обрушивая на вас свое эмоциональное состояние. Вы плохо чувствуете себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют вам свои тайны и идут за советом. Нередко испытываете комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Беспокойство за родных и близких не покидает вас. В то же время вы сами очень ранимы. Можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия вашего шефа. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, вы нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

63 до 81 балла – высокая эмпатийность. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать. С неподдельным интересом относитесь к людям. Вам нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык. Должно быть, и дети тянутся к вам. Окружающие ценят вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликты и находить компромиссные решения. Хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести вас из равновесия.

37 до 62 баллов – нормальный уровень эмпатийности, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать вас «толстокожим», но в то же время вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях более склонны судить о других по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но чаще вы держите их под самоконтролем. В общении внимательны, стараетесь понять больше, чем сказано словами, но при излишнем излиянии чувств собеседника теряете терпение. Предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следите за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому их поступки порой оказываются для вас неожиданными. Вы не отличаетесь раскованностью чувств, и это мешает вашему полноценному восприятию людей.

12–36 баллов – низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся вам непонятными и лишены смысла. Отдаете предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Вы сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у вас мало друзей, а тех, кто есть, вы цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят вам тем же: случаются моменты, когда вы чувствуете свою отчужденность; окружающие не слишком жалуют вас своим вниманием. Но это исправимо, если вы раскроете свой панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение своих близких и принимать их потребности как свои.

11 баллов и менее – очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны для вас контакты с детьми и лицами, которые намного старше вас. В межличностных отношениях нередко оказываетесь в неуклюжем положении. Во многом не находите взаимопонимания с окружающими. Любите острые ощущения, спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядите в лучшем свете. С иронией относитесь к сентиментальным проявлениям. Болезненно переносите критику в свой адрес, хотя можете на нее бурно не реагировать. Вам необходима гимнастика чувств.

3.2.4. Диагностика принятия других (по шкале Фейя)

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

практически всегда;
часто;
иногда;
случайно;
очень редко.

Бланк ответов

Ф.И.О. _____ Пол _____

Возраст _____

№	Всегда	Часто	Редко	Никогда	Очень редко
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

Опросник

1. Людей достаточно легко ввести в заблуждение.
2. Мне нравятся люди, с которыми я знаком(а).
3. В наше время люди имеют очень низкие моральные принципы.
4. Большинство людей думают о себе только положительно, редко обращаясь к своим отрицательным качествам.
5. Я чувствую себя комфортно практически с любым человеком*.
6. Все, о чем люди говорят в наше время, сводится к разговорам о фильмах, телевидении и других глупых вещах подобного рода.
7. Если кто-либо начал делать одолжение другим людям, то они сразу же перестают уважать его.
8. Люди думают только о себе.
9. Люди всегда чем-то недовольны и ищут что-нибудь новое.
10. Причуды большинства людей очень трудно вытерпеть.
11. Людям определенно необходим сильный и умный лидер.
12. Мне нравится быть в одиночестве, вдали от людей.
13. Люди не всегда честно ведут себя с другими людьми.
14. Мне нравится быть с другими людьми*.
15. Большинство людей глупы и непоследовательны.
16. Мне нравится быть с людьми, чьи взгляды отличаются от моих*.
17. Каждый хочет быть приятным для другого*.
18. Чаще всего люди недовольны собой.

Обратные суждения отмечены звездочкой(*).

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитывается сумма баллов, набранная испытуемым.

60 баллов и больше – высокий показатель принятия других;

45-60 баллов – средний показатель принятия других с тенденцией к высокому;

30-45 баллов – средний показатель принятия других с тенденцией к низкому;

30 баллов и меньше – низкий показатель принятия других.

3.2.5. Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла)

Инструкция. Внимательно прочитайте (прослушайте) пары суждений опросника. Если вы считаете, что какое-либо суждение из пары верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в банке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу. Если у вас возникли какие-нибудь вопросы, задайте их, прежде чем начнете выполнять тест.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____ Пол _____

Возраст _____

Варианты ответов: А или В.

№	А	В
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Опросник

- А). Человек чаще всего может быть уверен в других людях.
В). Доверять другому небезопасно, так как он может использовать это в своих целях.
- А). Люди скорее будут помогать друг другу, чем оскорблять друг друга.
В). В наше время вряд ли найдется такой человек, которому можно было бы полностью довериться.
- А). Ситуация, когда человек работает для других, полна опасности.
В). Друзья и сотрудники выступают лучшим гарантом безопасности.
- А). Вера в других является основой выживания в наше время.
В). Доверять другим равнозначно поиску неприятностей.
- А). Если знакомый просит в займы, лучше найти способ отказать ему.
В). Способность помочь другому составляет одну из лучших сторон нашей жизни.
- А). «Договор дороже денег» – все еще лучшее правило в наше время.
В). В наше время необходимо стремиться угрожать всем независимо от собственных принципов.
- А). Невозможно перепрыгнуть через себя.
В). Там, где есть воля, есть и результат.
- А). В деловых отношениях не место дружбе.
В). Основная функция деловых отношений состоит в возможности помочь другому.

Выборы, отражающие доброжелательное отношение к другим людям, обозначены звездочкой()*.

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

При совпадении ответа испытуемого с ключом он оценивается в 1 балл, при несовпадении – в 0 баллов.

Кэмпбелл	№	Варианты ответа
	1	А*
	2	А*
	3	В*
	4	А*
	5	В*
	6	А*
	7	В*
8	В*	

Баллы суммируются.

4 балла и меньше – низкий показатель доброжелательного отношения к другим;

4 –8 баллов – средний показатель доброжелательного отношения к другим;

8 баллов и выше – высокий показатель доброжелательного отношения к другим.

3.2.6. Экспресс-диагностика доверия (по шкале Розенберга)

Инструкция. Внимательно прочитайте (прослушайте) пары суждений опросника. Если вы считаете, что какое-либо суждение из пары верно и соответствует вашему представлению о себе и других людях, то в банке ответов напротив номера суждения отметьте степень вашего согласия с ним, используя предложенную шкалу. Если у вас возникли какие-нибудь вопросы, задайте их, прежде чем начнете выполнять тест.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____ Пол _____

Возраст _____

Варианты ответов: А и В.

№	А	В

Опросник

1. Как вы думаете, большинству людей можно доверять или во взаимодействии с другими нужно соблюдать осторожность?

А). Большинству людей можно доверять.

В). Во взаимодействии с другими нужно соблюдать осторожность.

2. Могли бы вы сказать, что люди чаще всего стремятся быть полезным другим или они думают только о себе?

А). Стремятся быть полезными другим.

В). Думают только о себе.

3. Как вы думаете, большинство людей попытались бы обмануть вас, если бы им представилась такая возможность, или вели бы себя честно?

А). Попытались бы обмануть, если бы им представилась такая возможность.

В). Вели бы себя честно.

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

При соответствии ответа испытуемого с ключом он оценивается в 1 балл, при несовпадении – в 0 баллов.

№	Вариант ответа
1	А
2	А
3	В

1 балл и меньше – низкий показатель доверия;

2 балла – средний показатель доверия;

3 балла – высокий показатель доверия.

3.2.7. Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А.А. Леонтьева)

Назначение. Диагностическая цель методики заключается в определении «аудиторной атмосферы», активности, выраженности познавательного интереса у обучаемых, а также некоторых проявлений стиля педагогической деятельности.

Инструкция. Экспертам, имеющим опыт общения с аудиторией, предлагается карта коммуникативной деятельности. Каждый эксперт работает независимо, после чего находится усредненная оценка. Оценку следует проводить по предлагаемой шкале, а при обсуждении попытаться обосновать, какие действия педагога вызвали те или иные оценки.

Карта коммуникативной деятельности

1.	Доброжелательность	7 6 5 4 3 2 1	Недоброжелательность
2.	Заинтересованность	7 6 5 4 3 2 1	Безразличие
3.	Поощрение инициативы обучаемых	7 6 5 4 3 2 1	Подавление инициативы
4.	Открытость (свободное выражение чувств, отсутствие «маски»)	7 6 5 4 3 2 1	Закрытость (стремление держаться за социальную роль, боязнь своих недостатков, тревога за престиж)
5.	Активность (все время в общении, держит обучаемых в «тоне»)»)	7 6 5 4 3 2 1	Пассивность (не управляет процессом общения, пускает его на самотек)
6.	Гибкость (легко схватывает и разрешает возникшие проблемы, конфликты)	7 6 5 4 3 2 1	Жесткость (не замечает изменений в настроении аудитории, направлен как бы на себя)
7.	Дифференцированность (индивидуальный подход) в общении	7 6 5 4 3 2 1	Отсутствие дифференцированности в общении (нет индивидуального подхода к обучаемым)

Обработка данных

Подсчитывается усредненная экспертная оценка. Диапазон этих оценок может колебаться от 49 до 7 баллов. На основе средней оценки экспертов делается заключение о степени коммуникативной эффективности.

Интерпретация данных

Если усредненная оценка экспертов колеблется в пределах *45-49 баллов*, то коммуникативная деятельность очень напряженная и близкая к модели активного взаимодействия. Педагог достиг вершин своего мастерства, свободно владеет аудиторией. Как дирижер прекрасно распределяет свое внимание, все средства общения органично вплетены во взаимодействие с обучаемыми. Непосвященному может показаться, что собралась компания давно знающих друг друга людей для обсуждения последних событий. Однако при этом все заняты общим делом, занятие достигает поставленной цели.

35-44 балла – высокая оценка. Дружеская, непринужденная атмосфера царит в аудитории. Все участники занятия заинтересованно наблюдают за педагогом или обсуждают поставленный вопрос. Активно высказываются мнения, предлагаются варианты решения проблемы. Стихийность отсутствует. Педагог корректно направляет ход занятия, не забывая отдавать должное юмору и остроумию собравшихся. Всякое удачное предложение тут же подхватывается и поощряется умеренной похвалой. Занятие проходит продуктивно, в активном взаимодействии сторон.

20-34 балла характеризуют педагога как вполне удовлетворительно овладевшего приемами общения. Его коммуникативная деятельность довольно свободна по форме. Он легко входит в контакт с обучаемыми, но не все оказываются в поле его внимания. В импровизированных дискуссиях он опирается на наиболее активную часто собравшихся, остальные же выступают в основном в роли наблюдателей. Занятие проходит оживленно, но не всегда достигает поставленной цели. Содержание занятия может произвольно приноситься в жертву форме общения. Здесь возможны проявления элементов моделей дифференцированного внимания и негибкого реагирования.

11-19 баллов – низкая оценка коммуникативной деятельности. Имеет место односторонняя направленность учебно-воспитательного воздействия со стороны педагога. Незримые барьеры общения препятствуют живым контактам сторон. Аудитория пассивна, инициатива проявляется доминирующим положением педагога. Его стиль уподобляется авторитарной или неконтактной моделям общения.

При очень низких оценках (*7-10 баллов*) всякое взаимодействие с обучаемыми отсутствует. Общение развивается по моделям дикторского или гипорефлексивного стиля. Оно обезличено, по психологическому содержанию анонимно и практически ничем не отличается от массовой публичной лекции или вещания по радио. Педагогические функции ограничиваются лишь информационной стороной.

Эффективному взаимодействию обучающихся могут препятствовать самые разные факторы, известные как барьеры общения. Это такие объективные факторы, как расстояние, отсутствие видимости и слышимости.

3.2. 8. Определение уровня конфликтоустойчивости

Назначение. Данная методика позволяет выявить основные стратегии поведения в потенциальной зоне конфликта – межличностных спорах и косвенно определить уровень конфликтоустойчивости личности.

Инструкция. Внимательно прочитайте и оцените каждое из десяти полярных суждений, указанных в бланке, которые в большей мере свойственны вашему поведению. Для этого сначала определите, какое из двух крайних суждений подходит вам, а затем оцените его по 5-балльной системе. Помните, что промежуточная графа 3 означает равнозначное присутствие обоих качеств. Крайние же значения 4-5 и 1-2 характеризуют либо уклонение от споров, либо непринужденное участие в разрешении спорных моментов.

БЛАНК ОТВЕТОВ

1	Уклоняюсь от спора	5 4 3 2 1	Рвусь в спор
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости	5 4 3 2 1	Подозрителен
3	Имею адекватную самооценку	5 4 3 2 1	Имею завышенную самооценку
4	Прислушиваюсь к мнению других	5 4 3 2 1	Не принимаю иных мнений
5	Не поддаюсь провокации, не завожусь	5 4 3 2 1	Легко завожусь
6	Уступаю в споре, иду на компромисс	5 4 3 2 1	Не уступаю в споре: победа или поражение
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины	5 4 3 2 1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.
8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность	5 4 3 2 1	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность.
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции	5 4 3 2 1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер
10	Считаю, что спор – крайняя форма разрешения конфликта	5 4 3 2 1	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта.

Обработка и интерпретация данных

Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств. Подсчитайте общую сумму баллов.

Начертите свой профиль поведения в спорных ситуациях.

Проанализируйте причины полярных стратегий поведения с целью внесения необходимых коррективов.

40-50 баллов – высокий уровень конфликтоустойчивости.

30-40 баллов – средний уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий об ориентации личности на компромисс, стремлении избегать конфликта.

20-30 баллов – низкий уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий о выраженной конфликтности.

1-19 баллов – очень низкий уровень конфликтоустойчивости. Данный уровень свойствен конфликтным людям.

3.2.9. Методика «Шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский)

Назначение. «Шкала совестливости» предназначена для измерения степени уважения к социальным нормам и этическим требованиям. Для лиц с высоким значением фактора совестливости характерны такие особенности личности, влияющие на мотивацию поведения, как чувство ответственности, добросовестность, стойкость моральных принципов. В своем поведении они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, всегда стремятся к выполнению социальных требований; высокая добросовестность обычно сочетается с хорошим самоконтролем.

Инструкция. На бланке для ответа вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением рядом с ним поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Опросник

1. Я всегда строго соблюдаю принципы нравственности и морали.
2. Я всегда слежусь чувству долга и ответственности.

3. Я верю, что любые, даже скрытые поступки не окажутся безнаказанными.
4. Меня возмущает, что преступника могут освободить благодаря ловкой защите адвоката.
5. Я считаю, что соблюдение законов является обязательным.
6. Я считаю, что люди должны отказаться от всякого употребления спиртных напитков.
7. Если бы я должен был намеренно солгать человеку, мне пришлось бы смотреть в сторону. Так как стыдно было бы смотреть ему в глаза.
8. Я люблю читать книги, статьи на темы морали и нравственности.
9. Меня раздражает, когда женщины курят.
10. Думаю, что существует одно-единственное правильное понимание жизни.
11. Когда кто-нибудь проявляет глупость или невежество, я стараюсь его поправить.
12. Я человек твердых убеждений.
13. Я люблю лекции на серьезные темы.
14. Я считаю, что всякую работу следует доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый положительный ответ начисляется по 1 баллу и подсчитывается их сумма. Чем большую сумму баллов набрал опрашиваемый, тем больше у него выражены совестливость, чувство ответственности.

3.2.10. Изучение способности к самоуправлению в общении

Назначение. Методика предназначена для определения мобильности, адаптивности в различных ситуациях общения.

Инструкция. Ниже приведены высказывания, касающиеся различных ситуаций в общении. Все высказывания различны, по смыслу не совпадают, поэтому внимательно вчитайтесь в каждое из них, прежде чем отвечать. Если высказывание «верно» или «скорее верно» по отношению к вам, поставьте букву «в» рядом с соответствующим номером высказывания. Важно, чтобы вы отвечали искренне и честно.

Опросник.

1. Я считаю, что имитировать поведение других людей трудно.
2. В моем поведении чаще всего отражается все то, что я думаю и в чем я убежден на самом деле.
3. На вечеринках, в различных компаниях я не пытаюсь делать или говорить то, что приятно другим.
4. Я могу защищать только те идеи, в которые сам верю.
5. Я могу произносить речи экспромтом даже на те темы, по которым не имею почти никакой информации.
6. Я полагаю. Что умею проявлять себя так, чтобы произвести впечатление на людей или развлечь их.
7. Если я не уверен, как следует вести себя в определенной ситуации, начинаю ориентироваться на поведение других людей.
8. Возможно, из меня получился бы неплохой актер.
9. Я редко нуждаюсь в советах друзей при выборе книг, музыки или фильмов.
10. Другим порой кажется, что я переживаю более глубокие эмоции, чем это есть на самом деле.
11. Я смеюсь над комедией больше, когда смотрю ее вместе с другими, чем когда смотрю ее один.
12. В группе людей я едко являюсь центром внимания.
13. В различных ситуациях с разными людьми я веду себя совершенно по-разному.
14. Мне не очень легко добиться того, чтобы другие почувствовали ко мне симпатию.
15. Даже если я не в духе, часто делаю вид, что приятно провожу время.
16. Я не всегда такой на самом деле, каким кажусь.
17. Я не стану специально высказывать мнение ли изменять поведение, когда мне хочется кому-то понравиться или добиться расположения.
18. Я считаюсь человеком, способным развлечь.
19. Чтобы понравиться, наладить отношения с людьми, я стараюсь прежде всего делать именно то, что от меня ожидают.
20. Я никогда не проявлял себя особо успешно, если играл с другими в игры, требующие смекалки или импровизированных действий.
21. Я испытываю затруднения, когда пытаюсь менять свое поведение так, чтобы оно соответствовало взглядам различных людей и ситуациям.
22. Во время вечеринки я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать истории.
23. В компаниях я чувствую себя несколько неловко и не проявляю себя остаточной хорошо.
24. Если потребуется для правого дела, я могу любому, глядя прямо в глаза, сказать неправду и при этом сохранять бесстрастное выражение лица.
25. Я могу сделать так, чтобы окружающие были со мной дружелюбны, даже если эти люди мне не нравятся.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитываются все ответы, совпадающие со словами «верно» и «неверно».

Ключ:

Верно – 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 24, 25.

Неверно – 1, 2, 3, 4, 9, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 23.

Все баллы суммируются.

Менее 8 баллов – стабильная модель общения, некоторая ригидность.

8 – 17 баллов – потребность быть в общении самим собой, проявлять в зависимости от ситуации направленность на партнера, склонность к партнерству в общении.

17-25 баллов – мобильность в общении, умение подстраиваться к поведению партнера, готовность к диалогу, способность изменять стиль общения в зависимости от ситуации.

3.2.11. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко)

Инструкция. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет».

Опросник

1. Обычно к концу рабочего дня на моем лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров (теряюсь, волнуясь, замыкаюсь или, напротив, много говорю, перевозбуждаюсь, веду себя неестественно).
3. В общении мне часто недостает эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если тебе не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнеров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чем-то своем.
8. Бывает, я хочу выразить партнеру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, сопереживание), но он этого не чувствует, не воспринимает.
9. Чаще всего в моих глазах или в выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнерам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моем лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то мимика становится излишне выразительной, экспрессивной.
13. Пожалуй, я несколько эмоционально скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.
16. Иногда близкие люди одергивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т. п.
17. Разговаривая, я излишне жестикулирую.
18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, мое лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.
21. Если я хочу, то мне всегда удается скрыть вою неприязнь к плохому человеку.
22. Мне часто бывает почему-то весело без всякой причины.
23. Мне очень просто сделать по собственному желанию или по заказу разные выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т. д.
24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.
25. Мне что-то мешает выражать теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

Обработка данных

Подведите итоги самооценки с помощью предложенного ключа.

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Номера вопросов и ответы по «ключу»
1. Неумение управлять эмоциями, дозировать их.	+1, -6, +11, +16, -21
2. Неадекватное проявление эмоций.	-2, +7, +12, +17, +22
3. Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций.	+3, +8, +13, +18, -23
4. Доминирование негативных эмоций.	+4, +9, +14, +19, +24
5. Нежелание сблизиться с людьми на эмоциональной основе.	+5, +10, +15, +20, +25

Интерпретация

Какова сумма набранных вами баллов? Она может колебаться в пределах от 0 до 25. Чем больше баллов, тем очевиднее ваша эмоциональная проблема в повседневном общении. Однако не следует обольщаться, если вы набрали очень мало баллов (0-2). Либо вы были неискренни в своих ответах, либо плохо видите себя со стороны. Если вы набрали не более 5 баллов, эмоции обычно не мешают вам общаться с партнерами; 6-8 баллов – у вас есть некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении; 9-12 баллов – свидетельство того, что ваши эмоции «на каждый день» в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами; 13 баллов и больше – эмоция явно мешает устанавливать контакты с людьми, возможно, вы подвержены каким-либо дезорганизующим реакциям или состояниям. Обратите внимание, нет ли конкретных «помех», которые отчетливо возникают у вас – это пункты, по которым вы набрали 3 и более баллов.

3.2.12. Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников)

Инструкция. Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности, здесь нет правильных или неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ.

Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в данном случае нас интересует, как вы ведете себя в действительности.

Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом.

Имя				Возраст	
Дата		Группа		Символ	
Место работы (учебы):					
	e	w	e+w	e-w	
I					
C					
A					

Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит.

Итак, прочитав утверждение, запишите номер ответа, расположенный в скобках слева от каждой строчки. Пожалуйста, будьте внимательны при выборе ответа и его записи.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда
()	1.	Стремлюсь быть вместе со всеми.			
()	2.	Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.			
()	3.	Становлюсь членом различных групп.			
()	4.	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами группы.			
()	5.	Когда предоставляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.			
()	6.	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.			
()	7.	Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.			
()	8.	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.			
()	9.	Стремлюсь задействовать других в своих планах.			
()	10.	Позволяю другим судить о том, что я делаю.			
()	11.	Стараюсь быть среди людей.			
()	12.	Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.			
()	13.	Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.			
()	14.	Легко подчиняюсь другим.			
()	15.	Стараюсь избегать одиночества.			
()	16.	Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях.			
ОТНОСИТСЯ К:					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
()	17.	Стремлюсь относиться к другим přátельски.			
()	18.	Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать			
()	19.	Мое личное отношение к окружающим – холодное и безразличное.			
()	20.	Предоставляю другим руководить ходом событий.			
()	21.	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.			
()	22.	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.			
()	23.	Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.			
()	24.	Позволяю другим судить о том, что я делаю.			
()	25.	С другими веду себя холодно и безразлично.			
()	26.	Легко подчиняюсь другим.			
()	27.	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.			

ОТНОСИТСЯ К:					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
()	28.	Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.			
()	29.	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.			
()	30.	Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.			
()	31.	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.			
()	32.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.			
()	33.	В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.			
()	34.	Мне нравится когда другие подключают меня к своей деятельности.			
()	35.	Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.			
()	36.	Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.			
()	37.	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).			
()	38.	Я люблю когда другие относятся ко мне по-приятельски.			
()	39.	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.			
()	40.	Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно	Часто	Иногда	Случай-но	Редко	Никогда
()	41.	В обществе стараюсь играть главенствующую роль.			
()	42.	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.			
()	43.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.			
()	44.	Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.			
()	45.	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.			
()	46.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.			
()	47.	Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.			
()	48.	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.			
()	49.	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.			
()	50.	В обществе стараюсь руководить ходом событий.			
()	51.	Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности.			
()	52.	Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.			
()	53.	Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.			
()	54.	В обществе руковожу ходом событий.			

Обработка данных

Ключи для обработки шкал опросника межличностных отношений (ОМО)

Слева приводятся пункты шкал, справа – номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом – он оценивается в 1 балл, при несовпадении – 0 баллов.

le

- 1. 1 2 3 4
- 3. 1 2 3 4 5
- 5. 1 2 3 4 5
- 7. 1 2 3
- 9. 1 2 3
- 11. 1
- 13. 1
- 15. 1
- 16. 1

lw

- 28. 1 2
- 31. 1 2
- 34. 1 2
- 37. 1
- 39. 1
- 42. 1 2 3
- 45. 1 2 3
- 48. 1 2 3 4
- 51. 1 2 3

Cw

- 2. 1 2 3 4 5
- 6. 1 2 3
- 10. 1 2 3
- 14. 1 2 3
- 18. 1 2 3 4
- 20. 1 2 3 4
- 22. 1 2
- 24. 1 2
- 26. 1 2

Ce

- 30. 1 2 3 4
- 33. 1 2 3 4 5
- 36. 1 2 3
- 41. 1 2 3 4 5
- 44. 1 2 3 4
- 47. 1 2 3 4 5
- 50. 1 2 3 4
- 53. 1 2 3 4
- 54. 1 2 3

Ae

- 4. 1 2
- 8. 1 2
- 12. 1
- 17. 1 2 3
- 19. 3 4 5 6
- 21. 1
- 23. 1
- 25. 3 4 5 6
- 27. 1

Aw

- 29. 1
- 32. 1 2
- 35. 5 6
- 38. 1 2 3
- 40. 5 6
- 43. 1
- 46. 4 5 6
- 49. 1
- 52. 5 6

Интерпретация полученных результатов

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее описание поведения:

а) включение:

Ie – низкое; означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;

Ie – высокое; предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

Iw – низкое; предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;

Iw – высокое; предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним.

б) контроль:

Se – низкое; означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

Se – высокое; означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

Sw – низкое; предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

Sw – высокое; отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

в) аффект:

Ae – низкое; означает, что индивид очень осторожен при утановлении близких интимных отношений;

Ae – высокое; предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

Aw – низкое; означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;

Aw – высокое; типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний : 0-1 и 8-9 – экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь компульсивный характер. 2-3 и 6-7 – низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении. 4-5 – пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого сырого счета. Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

Характеристика шкал ОМО

ВКЛЮЧЕНИЕ (выраженное поведение)

Ie – стремление принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Требуемое поведение

Iw – стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

КОНТРОЛЬ (выраженное поведение)

Se – пытаюсь контролировать и влиять на остальных: беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение

Sw – стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

АФФЕКТ (выраженное поведение)

Ae – стремлюсь быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение

Aw – стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

Оценки по этим шкалам – числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций (e + W) и противоречивости межличностного поведения (e – W) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большого количества членов.

3.2.13. Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях (М.В. Секач, В.Ф. Перезалов, Л.Г. Лаптев)

Назначение. Авторская методика СПРУ адресуется людям возрастов, социальных рангов, видов деятельности и не имеет никаких противопоказаний по здоровью. В практическом плане она имеет наибольшую значимость для действий в экстремальных условиях, когда требуется становиться над обстоятельствами и побеждать их. Методика позволяет определить возможность руководителя проявлять психическую устойчивость по четырем психологическим компонентам: интеллект, воля, эмоции и личностно-профессиональные качества. Именно они, интегрируясь в системное психическое образование, составляют основу психической устойчивости руководителя.

Данная методика (предпочтительнее ее компьютерный вариант) выявляет динамику уровней психической устойчивости. При этом достоверность результатов повышается в 6 раз при переходе от двукратного тестирования в течение года к пятикратному опросу.

Инструкция. Предлагаем вам ответить на вопросы искренне и однозначно и занести свои ответы в бланк опросника. При ответе на каждый вопрос необходимо указывать определенное отношение к проблеме, содержащейся в вопросе, выражая согласие или отрицание – «да» или «нет». Если определение в опроснике соответствует вашему представлению о себе, на бланке перечеркните номер этого определения. Показателем правильности усвоения инструкции может служить следующая форма самопроверки.

Например:

Если вы утвердительно ответили более чем на половину вопросов (6, 16, 26, 36, 46, 45), то результат тестирования по «шкале лжи» признается недействительным. В ином случае результаты тестирования указывают на один из уровней психической устойчивости руководителя.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ БЛАНК

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

Опросник

1. Я отдаю распоряжения всем подчиненным в одинаковой форме.
2. Я уверен, что поощрение – более сильный стимул для сотрудника, чем боязнь наказания.
3. Моя позиция лидера соответствует реальному статусу.
4. Когда необходимо, я могу заставить людей работать столько, сколько нужно для дела.
5. Я стараюсь, чтобы каждый сотрудник максимально проявлял свои способности.
6. Мне не нравится, когда меня хвалят.
7. Я редко ошибаюсь, давая целостную квалификационную характеристику сотрудникам.
8. То, что моим подчиненным кажется везением или удачей, на самом деле плод моих долгих размышлений и действий.
9. Мои служебные и личные интересы в целом совпадают.
10. В периоды учебы (школа, вуз) я всегда был среди лучших.
11. Я предпочитаю такую работу, при которой можно самостоятельно определять, что и как делать.
12. Мне удается вести за собой людей, даже если они независимы от меня.
13. Я думаю, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела.
14. По утрам я обычно чувствую себя отдохнувшим и бодрым.
15. У меня нет ощущения, что жизнь меня утомляет.
16. Я никогда не вздрагиваю перед неожиданным вызовом к руководству.
17. Меня не смущает присутствие большого количества незнакомых людей.
18. Я не отмечал, чтобы у меня пропадал или изменялся голос во время спора.
19. В прохладную погоду я никогда не потею.
20. Мне нравится постоянно находиться среди людей.
21. В экстремальных ситуациях у меня не было ощущения удушья.
22. Мое настроение не бывает связано с изменением погоды.
23. Меня не беспокоят кошмарные сновидения.
24. Я отстаиваю только то, в чем искренне убежден.

25. Моя профессия удовлетворяет меня.
26. Я думаю, что мои привычки хороши и желательны.
27. Я считаю, что любая неприятность закончится, но ждать этого не следует.
28. Принимая решение в сложных ситуациях, я рассчитываю только на свой опыт и знания.
29. Я полностью отдаю себя своей профессии.
30. Я удовлетворен результатами самореализации в выбранном виде деятельности.
31. Я не думаю о болезнях, пусть все идет своим чередом.
32. Я всегда смотрю собеседнику прямо в глаза.
33. Я не верю в случайности, совпадения, суеверия.
34. Меня интересует все новое.
35. Я могу заставить себя работать столько, сколько необходимо для дела.
36. Я никогда не передаю слухи.
37. У меня широкий круг интересов.
38. Я лучше себя чувствую, когда работаю, чем когда бездельничаю.
39. Я всегда убежден, что делаю нужное и полезное дело.
40. Чаще всего я могу предугадать решение начальника.
41. Я могу решать деловые вопросы с людьми, которых не выношу.
42. Рутинная работа быстро вызывает у меня раздражение.
43. Я люблю работать с людьми опытными и умными.
44. Я уважаю людей, которые достигли успеха без посторонней помощи.
45. Свои решения я всегда стараюсь научно обосновывать.
46. Я всегда такой, каким кажусь.
47. Я работаю в основном из-за желания победить, выиграть.
48. Не обязательно, чтобы мои решения одобрялись подчиненными.
49. Я считаю, что знающий проблему руководитель всегда легко доведет ее до любого исполнителя.
50. Я постоянно чувствую свою ответственность на работе.
51. Я не волнуюсь из-за пустяков.
52. Я не обращаю внимания на то, о чем говорят у меня за спиной.
53. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я веду себя совершенно по-разному.
54. Возраст собеседника не мешает мне установить деловой контакт.
55. Мне не трудно освоиться в новом качестве и в новом коллективе.

Обработка и интерпретация результатов

Проверить результаты исследования по «шкале лжи». Если количество утвердительных ответов на вопросы 6, 16, 26, 36, 46, 45 больше половины, то данные признаются недействительными.

Подсчитать общее количество положительных ответов, кроме ответов на вопросы «шкалы лжи».

Определить процентный уровень положительных ответов. Для этого их количество делится на константное число 49 и умножается на 100.

Характеристика уровней СПУР

Высокий уровень психической устойчивости руководителя характеризует его способность выполнять управленческие функции в любых реальных условиях без существенного психического и физического напряжения (70% и более положительных ответов).

Стабильный уровень психической устойчивости позволяет руководителю осуществлять управленческие функции успешно, без негативных последствий для психического здоровья (50% положительных ответов).

Удовлетворительный уровень обеспечивается, если руководитель добивается положительных результатов в управленческой деятельности, мобилизуя весь свой творческий потенциал (30% положительных ответов).

Если руководитель не соответствует одному или нескольким критериям психической устойчивости в такой степени, что не способен успешно выполнять управленческие функции, то его психическую устойчивость можно считать *недостаточной* (25% положительных ответов).

Недостаточный уровень психической устойчивости не тождественен «неустойчивой психике». Это лишь уровень измерения психической и профессиональной состоятельности руководителей с соответствующим стажем работы на руководящей должности и определенного возраста.

Литература

1. Бойко В.В. Коммуникативная толерантность. – СПб., 1998.
2. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. – СПб., 2001.
3. Лабунская В.А., Менджерицкая, Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. – М., 2001.
4. Лучшие психологические тесты. Сб. избранных тестов / Под ред. А.Ф. Кудряшова. – СПб., 1992.
5. Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. – СПб., 2000.
6. Снетков В.М. Психология коммуникаций в организациях. – СПб., 2000.

Глава IV ПСИХОДИАГНОСТИКА ГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ЯВЛЕНИЙ

РАЗДЕЛ 1 Диагностика интегральных характеристик малой группы

4.1.1. Социально-психологические характеристики групповых особенностей и явлений

В научных и прикладных исследованиях изучению групповых особенностей и явлений отводится одно из центральных мест. В данной работе исследуемый аспект рассматривается в контексте подструктуры (блока) общих качеств малой группы (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев), включающей следующие характеристики.

1. *Интегрированность* – мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом (отсутствие интегрированности – разобщенность, дезинтеграция – А. Н. Лутошкин, А. И. Папкин, А. В. Петровский, В. А. Петровский, А. А. Русалинова, А. С. Чернышев, В. В. Шпалинский).

2. *Микроклимат* – определяет самочувствие каждой, личности в группе, ее удовлетворенность группой, комфортность в ней (А. В. Лутошкин, А. А. Русалинова и др.).

3. *Референтность* – степень принятия членами группы группового эталона, их идентификация с эталоном групповых ценностей (Е. В. Щедрина).

4. *Лидерство* – степень ведущего активного влияния личностей – членов группы на группу в целом в плане осуществления групповых задач (Е. М. Зайцева).

5. *Интрагрупповая активность* – мера активизации группой составляющих ее личностей.

6. *Интергрупповая активность* – степень влияния данной группы на другие группы (А. И. Кузнецов, В. С. Агеев) в более широкой общности (например, класса на класс в школе, бригады на бригаду в цехе).

Все общие качества характеризуют степень, меру общей оценки группы как коллектива, они тесно связаны друг с другом, каждое из них раскрывается через подструктуры направленности и психологического единства малой группы.

В настоящей главе представлены методики фактически по всем качествам группы, за исключением лидерства, которое будет рассмотрено в одной из последних глав.

Исходя из концептуальных подходов, изложенных выше, мы сочли необходимым включить в эту часть работы диагностический инструментарий, направленный на изучение интегративных особенностей малых групп:

- референтометрическое определение межличностных отношений;
- определение групповой сплоченности;
- изучение нормативных предпочтений в группе;
- выявление ценностно-ориентационного единства;
- диагностику интерактивной согласованности в малых группах.
- изучение психологического климата в малых группах (учебных, трудовых, спортивных);
- исследование межличностных конфликтов:
- ролевой конфликт;
- рациональность и конструктивность поведения в конфликте;
- глубина конфликта;
- уровень личностной агрессивности конфликтности;
- исследование групповой динамики;
- диагностика уровня развития малой группы;
- интегральная самооценка уровня развития группы.

4.1.2. Самооценка эмоционально-мотивационных ориентаций в межгрупповом взаимодействии (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)

Назначение. Определение ориентаций и форм межгруппового взаимодействия, включая стратегии «сотрудничества – корпоративности» (соперничества), осуществляемых в полярных условиях групповой эмпатии и рефлексии.

Инструкция. Поведение групп людей в немалой степени схоже с поведением отдельного человека. Группы могут быть ориентированы либо на сотрудничество, либо на соперничество и корпоративные интересы, либо на соперничество и помощь, либо на групповой эгоизм. Для оценки отношений своей группы к другим группам вашего учреждения необходимо определить ее типичное поведение по 14 полярным утверждениям, каждое из которых в левой части бланка ответов отражает формы группового поведения, ориентированного на сотрудничество, понимание интересов и состояния других групп (обозначено знаком «+»). В правой части бланка ответов расположены утверждения противоположного типа (обозначены знаком «-»).

Степень выраженности того или иного утверждения, свойственного вашей группе, определяется по 4-балльной системе:

- 3 – это свойство в нашей группе проявляется всегда;
 2 – это свойство проявляется в большинстве случаев;
 1 – это свойство проявляется иногда;
 0 – в группе не проявляется четко ни сотрудничество, ни соперничество.

БЛАНК ОТВЕТОВ

	Утверждения	Знак и балл вашего ответа	Утверждения
1	Группа демонстрирует доброжелательность по отношению к другой группе (группам).		Группа демонстрирует недоброжелательность по отношению к другой группе (группам).
2	Даже в пылу межгрупповой дискуссии группа, отстаивая свою позицию, не превращает «борьбу идей в борьбу людей».		В разгар межгрупповой дискуссии члены группы психологически «давят» на оппонентов, оскорбляют их.
3	В общении с другими группами группа старается создать атмосферу товарищества, ведет себя как равный партнер.		В общении с другими группами стремится утвердить свое превосходство и не дорожит товариществом.
4	Группа действует в ущерб некоторым своим интересам, чтобы предотвратить (урегулировать) конфликты с другими группами.		Группа не поступает своими интересами даже в условиях назревающего или уже существующего конфликта.
5	Группа помогает другим группам, если они просят об этом.		Группа отказывается помогать другим группам, даже если они просят об этом.
6	Группа охотно делится с другими группами своими идеями, опытом и т. д.		Группа не делится с другими группами своими идеями, опытом и т. д.
7	Группа сочувствует неудаче другой группы.		Группа с насмешкой относится к неудаче другой группы.
8	Группа осуждает и пресекает действия своих членов, которые ущемляют достоинство представителей других групп или нечестно поступают по отношению к ним.		Группа не осуждает и не пресекает действия своих членов, которые ущемляют достоинство представителей других групп или нечестно поступают по отношению к ним.
9	Группа высказывает удовлетворение от соревнования с другими группами, даже если успех не сопутствовал ей.		Группа высказывает недовольство, если соревнование с другими группами не принесло ей успеха.
10	Критические замечания извне в адрес группы воспринимаются ею доброжелательно, группа стремится осмыслить и исправить свои недостатки.		Критические замечания извне воспринимаются группой враждебно и вызывают стремление к отпору, групповое упрямство.
11	Группа отказывается от достижения намеченной цели, если это может привести к обострению отношений с другой группой.		Группа не отказывается от достижения намеченной цели, даже если это может привести к обострению отношений с другой группой (группами).
12	Группа высказывает благодарность другим группам публично.		Группа высказывает публичные претензии другим группам.
13	В напряженных ситуациях межгруппового взаимодействия члены группы ведет себя корректно, сдержанно по отношению к другой группе.		В напряженных ситуациях межгруппового взаимодействия члены группы проявляют несдержанность, грубость по отношению к другой группе.
14	При неудаче в межгрупповом соревновании группа ищет ее причины в собственных ошибках.		При неудаче в межгрупповом соревновании группа ищет ее причины в действиях соперников.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

В ходе анализа полученных результатов необходимо сложить все положительные баллы, затем отрицательные, а потом из большей суммы вычесть меньшую.

Высокая степень благоприятности выражается в 29 и более баллов; средняя степень – в диапазоне 15-28 балла; незначительный уровень межгруппового взаимодействия может оцениваться от 0 до 14 баллов. Неблагоприятность межгруппового взаимодействия характеризуют баллы с «минусовой» оценкой (начальная, средняя, сильная неблагоприятность).

Кроме того, данная методика позволяет определить и такие социально-психологические особенности межгруппового взаимодействия, как, например:

1. Межгрупповая эмпатия: 1, 5, 7, 12, 13.
2. Ориентация на межгрупповое сотрудничество-соперничество: 2, 3, 4, 6, 8, 11.
3. Направленность межгрупповых установок: 9, 10, 14.

Проявления и уровни ориентаций в межгрупповом взаимодействии

Социально-психологические проявления межгруппового взаимодействия	Уровни межгруппового взаимодействия		
	высокий	средний	низкий
Ориентация на сотрудничество	14-18	5-13	0-14
Межгрупповая эмпатия	12-15	4-11	0-3
Позитивные межгрупповые установки	7-9	3-6	0-2

4.1.3. Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Назначение и инструкция. Групповую сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма +19 баллов, минимальная – -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

- I. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 - 1) Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
 - 2) Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 - 3) Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 - 4) Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 - 5) Живу и существую отдельно от нее (1).
 - 6) Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
- II. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 - 1) Да, очень хотел бы перейти (1).
 - 2) Скорее перешел бы, чем остался (2).
 - 3) Не вижу никакой разницы (3).
 - 4) Скорее всего остался бы в своей группе (4).
 - 5) Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 - 6) Не знаю, трудно сказать (1).
- III. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 - 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - 3) Хуже, чем в большинстве классов (1).
 - 4) Не знаю, трудно сказать (1).
- IV. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
 - 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - 3) Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 - 4) Не знаю. (1)
- V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
 - 1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 - 2) Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 - 3) Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

4) Не знаю (1).

Уровни групповой сплоченности.

15,1 баллов и выше – высокая;

11,6 – 15 баллов – выше средней;

7– 11,5 – средняя;

4 – 6,9 – ниже средней;

4 и ниже – низкая.

4.1.4. Изучение сплоченности группы

Назначение – определить степень и характер ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) изучаемого коллектива.

Инструкция. Каждый исследуемый выбирает из предложенного списка 5 наиболее важных с его точки зрения качеств личности, необходимых для успешного выполнения совместной учебной деятельности.

Опросник

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Дисциплинированность | 19. Требовательность к себе |
| 2. Эрудированность | 20. Критичность |
| 3. Сознание общественного долга | 21. Духовное богатство |
| 4. Сообразительность | 22. Умение объяснить задачу |
| 5. Начитанность | 23. Честность |
| 6. Трудолюбие | 24. Инициативность |
| 7. Идеиная убежденность | 25. Внимательность |
| 8. Умение контролировать работу | 26. Чувство ответственности |
| 9. Моральная воспитанность | 27. Принципиальность |
| 10. Самокритичность | 28. Самостоятельность |
| 11. Отзывчивость | 29. Общительность |
| 12. Общественная активность | 30. Рассудительность |
| 13. Умение работать с книгой | 31. Скромность |
| 14. Любознательность | 32. Осведомленность |
| 15. Умение планировать работу | 33. Справедливость |
| 16. Целеустремленность | 34. Оригинальность |
| 17. Коллективизм | 35. Уверенность в себе |
| 18. Прилежание | |

Обработка данных

Полученные результаты (по каждому учащемуся) сводятся в таблицу результатов эксперимента.

Таблица результатов эксперимента

№	Ф.И.О.	Качества личности													
		1	4	6	11	12	13	18	20	24	25	26	29	30	
1.	Иванов	+		+	+				+	+					
2.	Сидоров	+		+	+							+			
3.	Скачков	+		+			+		+					+	
4.	Скляров	+		+		+		+				+			
5.	Уланов	+		+		+		+				+			
6.	Трощенко	+		+	+			+		+		+		+	
7.	Трошин	+			+			+		+		+			
8.	Стулов	+		+	+					+					
9.	Старчук		+	+	+					+			+		
10	Уманский	+		+	+					+	+				
	Сумма выборов	9	1	9	7	2	1	4	2	6	1	5	1	2	

Вычисляется коэффициент С, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства учащихся.

$C = 1,4 \cdot n - N / 6 N$, где N – число участников эксперимента; n – сумма выборов, приходящихся на пять качеств личности, получивших максимальное число выборов.

Если $C \geq 0,5$ (т. е. равен или больше 0,5), то исследованная группа достигла уровня коллективизма.

Если C находится в пределах от 0,3 до 0,5, то класс, группа расценивается как промежуточные по уровню развития.

Если $C \leq 0,3$, то данная группа недостаточно развита как коллектив.

Для нашего примера:

$$C = 1,4 - 36 - 10 / 6 \times 10 = 0,67$$

Вывод: Эта группа учащихся достигла уровня коллектива. И так как в ней наиболее ценными качествами личности служат; дисциплинированность (1), трудолюбие (6), отзывчивость (11), инициативность (24), чувство ответственности (26), то можно предположить, что учащиеся этой группы успех в своей совместной учебной деятельности связывают именно с ними, т.е. с положительным отношением к учебе и характером товарищеских отношений.

Ключ по 35 качествам личности

и их распределение по сферам деятельности:

1. Отношение к учебе:
Дисциплинированность (1)
Целеустремленность (16)
Внимательность (25)
Прилежание (18)
Трудолюбие (6)
2. Общий стиль поведения и деятельности:
Общественная активность (12)
Сознание общественного долга (3)
Принципиальность (27)
Идейная убежденность (7)
Моральная воспитанность (9)
3. Качества, характеризующие знания:
Начитанность (5)
Осведомленность (32)
Любознательность (14)
Эрудированность (2)
Духовное богатство (21)
4. Качества ума:
Оригинальность (34)
Сообразительность (4)
Инициативность (24)
Рассудительность (30)
Практичность (20)
5. Качества, характеризующие учебно-организационные умения:
Умение контролировать работу (8)
Умение работать с книгой (15)
Умение объяснить задачу (22)
Умение планировать работу (13)
Чувство ответственности (26)
6. Отношение к товарищам:
Общительность (29)
Честность (23)
Справедливость (33)
Самостоятельность (28)
Уверенность в себе (35)
Требовательность к себе (19)
7. Отношение к себе:
Самокритичность (10)
Скромность (31)
Самостоятельность (28)
Уверенность в себе (35)
Требовательность к себе (19)

4.1.5. Экспертная оценка сплоченности учебной группы

Назначение. Методика предназначена для определения групповой сплоченности ученических коллективов и может быть использована работниками образовательной сферы в целях оптимизации учебно-воспитательного процесса.

Инструкция. В методике дается семь психологических характеристик класса. Тестируемые учителя выбирают одно из трех предлагаемых утверждений (а, б, в), которое, по их мнению, наиболее всего отражает действительное состояние изучаемого класса.

Данный тест целесообразно проводить в начале и в конце учебного года для получения сравнительных результатов. В определении сплоченности группы (класса) должно быть занято 2-3 педагога.

Оцениваемые психологические характеристики учебных групп или классов:

1.	а) Думаю, что всем учащимся тепло, уютно и комфортно в классе, они в кругу друзей. б) Далеко не все чувствуют дружественную поддержку класса. в) Есть в классе одинокие ребята.
2.	а) В основном ребята дорожат классом. б) Основная масса учащихся не задумывается о значении класса в своей школьной жизни. в) Думаю, что есть такие ребята, которые хотели бы поменять класс.
3.	а) Чувствуется, что в классе проявляется забота о каждом ученике. б) Класс выходит в своей деятельности за рамки заботы о себе, о школе, проявляет заботу в больших масштабах. в) Можно сказать, что класс беспокоят скорее внешние дела типа дискотек, нежели внутренние – защита каждого ученика.
4.	а) Можно высказать удовлетворение от воспитательной работы в классе. б) Думаю, что воспитательная работа в классе может быть дополнена некоторыми важными моментами. в) Полагаю, что она требует коренного изменения.
5.	а) Можно положительно оценить проводимые в классе коллективные творческие дела. б) Надо бы чаще вводить в практику коллективные творческие дела. в) Новые коллективные творческие дела классу не нужны.
6.	а) Думаю, что в классе есть основа для общей дружбы. б) В основном дружат группами, общего не получается. в) Дружба всех в классе невозможна.
7.	а) Думаю, что большинство ребят проявляет свои способности и интересы в классе. б) В классе слишком ограничены возможности для проявления способностей ребят. в) Есть много ребят в классе, способности и интересы которых еще не раскрыты.

Обработка и интерпретация данных

1. Полученные ответы переводятся в баллы с помощью следующей таблицы :

Таблица оценки результатов

№ вопросов	Ответы в баллах		
	А	Б	В
1	10	2	-10
2	10	2	-10
3	10	20	-10
4	10	5	-10
5	20	10	-10
6	10	6	-5
7	30	20	-10

2. Подсчитывается общий суммарный результат в баллах. Наибольшей суммой баллов может быть 100, наименьшей – 65.

Высокий уровень групповой сплоченности – 76-100 баллов (имеется сплоченный коллектив, где среди всех ценится и уважается личность каждого ученика, учащиеся не только осуществляют активную значимую деятельность внутри класса, но и оказывают положительное воздействие на окружающих).

Средний уровень групповой сплоченности – 46 – 75 баллов (в классе отсутствует единство коллектива, наличествуют лишь отдельные группировки по симпатиям, общим интересам и т. д., позитивная деятельность учащихся ограничена только рамками своего класса).

Низкий уровень групповой сплоченности – 30-45 баллов (учащиеся разобщены, имеются лишь отдельные лидеры, подавляющие личности остальных, коллективные дела проводятся от случая к случаю и не оказывают значительного влияния как на учащихся данного класса, так и на окружающих).

Критический уровень групповой сплоченности – ниже 30 баллов (учащиеся неорганизованы и почти неуправляемы, нет лидеров среди них самих, отсутствуют и авторитеты среди взрослых – учителей).

4.1.6. Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Назначение. Данная методика предназначена для изучения групповой сплоченности, опосредованной целями и задачами совместной деятельности. В качестве стимульного материала взяты деловые, моральные и эмоциональные качества (3 x 7), отражающие ценностные ориентации молодежных групп.

Инструкция. Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые вы считаете наиболее важными для человека как члена коллектива.

Пусть, например, испытуемый выбрал следующие качества: трудолюбие, принципиальность, активность, честность, справедливость; и записал их в опросном листе.

Стимульный материал с дифференциацией качеств

Трудолюбие	Д	Дружелюбие	М
Принципиальность	М	Сдержанность	Э
Веселость	Э	Справедливость	М
Аккуратность	Д	Общительность	Э
Честность	М	Активность	Д
Исполнительность	Д	Искренность	Э
Порядочность	М	Настойчивость	Д
Организованность	Д	Обаяние	Э
Отзывчивость	Э	Правдивость	М
Приветливость	Э	Деловитость	Д
		Скромность	М

Условные обозначения:

Д – деловые качества;

М – моральные качества;

Э – эмоциональные качества.

Общие методические рекомендации экспериментатору при диагностике групповой сплоченности, ЦОЕ, психологического климата:

1. Список качеств личности испытуемые пишут под диктовку экспериментатора или работают по плакату, вывешенному на доске.
2. В опросный лист испытуемые записывают: а) 5 качеств, выбранных по первой инструкции; б) 5 качеств, выбранных по второй инструкции; в) ответы на вопросы а), б), в).
3. Если имеется возможность, можно опросные листы отпечатать, включая в них список качеств, первую инструкцию, пробел для записи выборов по первой инструкции, вторую инструкцию, пробел для записи выборов по второй инструкции, список из трех вопросов, третью инструкцию, оценки а, б, в.
4. Обработка результатов производится после выполнения испытуемым всех трех инструкций.
5. До эксперимента и в ходе него никакие разъяснения о задачах и содержании исследования испытуемым не сообщаются.
6. Методика может быть использована и для исследования производственных коллективов. В этом случае необходимо изменить формулировки вопросов в разделе «Психологический климат в коллективе», заменив слово «учеба» на «работа».

На основе полученных результатов намечаются меры по психологической коррекции того или иного коллектива.

Обработка и интерпретация результатов

- а) Подсчитывается общее количество выбранных качеств умножением числа испытуемых на 5.
б) Вычисляется процент выборов, приходящихся на эмоциональные, деловые и моральные качества (Д, М, Э).

В нашем случае:

$$Д = \frac{30}{60} \times 100\% = 50\%$$

$$М = \frac{20}{60} \times 100\% = 33\%$$

$$Э = \frac{10}{60} \times 100\% = 17\%$$

1. 3 балла – групповая сплоченность высокая и если $Д \geq 55\%$ или $Д+М \geq 60\%$.
2. 2 балла – групповая сплоченность средняя и если $М < 55\%$.
3. В остальных случаях групповая сплоченность низкая, т. е. $35\% < М < 55\%$

В нашем случае $Д+М = 50+33 = 83\%$ – сплоченность высокая, оценка 3 балла.

4.1.7. Определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ) (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Назначение. Методика нацелена на выявление ЦОЕ на основе групповой общности при выборе наиболее ценностно-значимых качеств из стимульного списка.

Инструкция. Выберите из предложенного списка 5 качеств, наиболее ценных для успешной совместной работы.

Пусть, например, испытуемый выбрал следующие качества: трудолюбие, организованность, принципиальность, активность, честность и записал в опросном листе (стимульный материал тот же).

Обработка и интерпретация результатов

- а) Вычислите число выборов (Н), сделанных испытуемым.
- б) Подсчитайте число выборов, приходящихся на каждое качество.
- в) Подсчитайте количество выборов, приходящихся на 5 самых популярных качеств (Н).
- г) Подсчитайте количество выборов, приходящихся на 5 самых непопулярных качеств (М).
- д) Вычислите коэффициент ценностно-ориентационного единства (С) по формуле.

$$С = \frac{Н-М}{60} \times 100\%$$

В нашем случае:

$$С = \frac{35}{50} \times 100\% = 70\%$$

Критерии оценки:

Если:

- а) $С \geq 50\%$, ЦОЕ высокое, оценка 3 балла.
 - б) $30\% < С < 50\%$, ЦОЕ среднее, оценка 2 балла.
 - в) в остальных случаях – ЦОЕ низкое, оценка 1 балл.
- В нашем случае ЦОЕ высокое, оценка 3 балла.

4.1.8. Экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев)

Инструкция. В каждом блоке обведите кружочком одно из 7 проявлений взаимодействия, характерной для исследуемой группы.

Бланк экспертных оценок

I. Иерархия и вариативность взаимодействия

7. Высокий уровень иерархии и вариативности взаимодействия проявляется в учете всеми членами группы возможных последствий от изменений взаимодействия, в соотнесении последствий таких изменений с вероятностью достижения лучшего результата

6. Группа способна варьировать взаимодействие в широких пределах, большинство членов группы ориентировано на поиск оптимального способа взаимодействия

5. Группа способна преднамеренно изменять взаимодействие, корректировать его в процессе совместной деятельности. В осуществлении изменений участвует большинство членов группы

4. В группе выражено стремление к изменению взаимодействия в соответствии с условиями совместной деятельности. Но в большинстве ситуаций члены группы ограничиваются лишь намерениями изменить взаимодействие

3. К осуществлению изменений во взаимодействии оказываются способными небольшое число членов группы, остальные же склонны к сохранению привычного способа взаимодействия, сложившегося стихийно

2. Изменение взаимодействия в соответствии с ситуацией представляет для членов группы значительную трудность, требует чрезвычайных усилий и больших затрат времени

1. Изменение взаимодействия для группы практически невозможно, взаимодействие неадекватно ситуации совместной деятельности, не упорядочено.

II. Самостоятельность и инициативность во взаимодействии

7. Все члены группы готовы сами проявить инициативу и принять инициативное поведение, направленное на внесение изменений во взаимодействие всех других членов группы

6. Инициативность во взаимодействии характеризует большинство членов группы, группа готова к проявлению и принятию инициативы.

5. Самостоятельность и инициативность во взаимодействии характерны для небольшого числа членов группы, группа ориентирована на принятие инициативного поведения этого узкого круга лиц.

4. Инициативы во взаимодействии исходят от одного из членов группы.

3. Члены группы осознают необходимость проявления инициативы и самостоятельности в плане внесения изменений во взаимодействие, но активности в этом отношении не проявляют. Используют в основном привычные способы взаимодействия.

2. Инициативы, направленные на изменение взаимодействия, привносятся в группу извне. Члены группы несамостоятельны во взаимодействии.

1. Взаимодействие членов групп побуждается только внешними по отношению к группе обстоятельствами. Члены группы не готовы принять инициативу извне.

III. Включенность во взаимодействие

7. Полная включенность всех членов группы во взаимодействие, подразумевающая осознание собственной позиции во взаимодействии, осознание позиций других членов группы, соотнесение с этим поведения и действий.

6. Полная включенность во взаимодействие большинства членов группы, остальные члены группы включены не полностью.

5. Большинство членов группы включены во взаимодействие не полностью, полная включенность небольшого числа членов группы (меньшинства).

4. Неполная включенность во взаимодействие всех членов группы, они обращены на себя и свое место во взаимодействии. Разобщенность во взаимодействии.

3. Большинство членов группы включены во взаимодействие не полностью, часть членов группы – «невключенные».

2. Невключенность во взаимодействие большинства членов группы и неполная включенность остальных членов группы ведут к проявлению соперничества во взаимодействии.

1. Члены групп не включены во взаимодействие, каждый из них стремится занять ведущую позицию во взаимодействии. Соперничество ведет к распаду взаимодействия по типу конфликта.

Обработка и интерпретация результатов

Обведенные кружочком показатели группового взаимодействия являются количественным и качественным критерием интегрального и парциального взаимодействия в исследуемой группе. При этом показатели 5-7 характеризуют нарастающие позитивные тенденции в групповом взаимодействии. Показатели, в порядке убывания с 3 до 1, свидетельствуют о прогрессировании негативных тенденций в групповом взаимодействии. Показатель 4 является промежуточным, средним показателем группового взаимодействия. Таким образом, каждая подструктура группового взаимодействия включает семь критериев, из которых три имеют положительный знак (5-7) и три отрицательный (3-1), а промежуточный (4) – нейтральный, то есть каждая подструктура оценивается по 7-балльной биполярной шкале.

Для обобщения экспертных оценок необходимо сначала суммировать индивидуальные показатели, а затем определить усредненный результат.

Можно полагать, что высокому уровню группового взаимодействия как на уровне каждой из подструктур, так и на интегративном уровне будут соответствовать показатели в 5,5 – 7 баллов, среднему

уровню – 3,6 – 5,5 балла; о преобладании неблагоприятных тенденций в групповом взаимодействии можно судить по показателям от 3,5 до 2,6 баллов; крайнему уровню неблагоприятности в групповом взаимодействии соответствуют показатели от 2,5 до 1 балла.

На заключительном этапе анализа полученных данных проводится сравнительный анализ группового взаимодействия по всем исследуемым подструктурам.

4.1.9. Экспертная диагностика интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев)

Инструкция. Прочтите особенности групповой согласованности, приведенные в трех блоках бланка экспертных оценок: I – наличие и качество плана; II – согласованность и распределение функций; III – соответствие совместной деятельности плану. После этого в каждом блоке обведите кружочком одно из семи проявлений согласованности, характерное для исследуемой группы.

Бланк экспертных оценок

I. Наличие и качество плана

7. «Концептуальное» видение предстоящей совместной деятельности. Все члены группы стремятся найти рациональный вариант плана совместной деятельности, тщательно обсуждают все детали, достигают уровня «сценария».

6. Члены группы стремятся к разработке плана, обсуждают предстоящую совместную деятельность на уровне фрагментов «сценария», включающих основное содержание предстоящей деятельности.

5. Отчетливо выраженное стремление к разработке плана реализуется в выработке основных направлений предстоящей совместной деятельности, план не содержит существенных деталей предстоящей деятельности.

4. При разработке плана совместной деятельности группа ориентируется на создание новых комбинаций из числа имеющихся у группы наработок, стандартных заготовок.

3. Группа разрабатывает план совместной деятельности, используя шаблонные заготовки, не адаптируя и не корректируя их в соответствии с условиями совместной деятельности

2. Осознавая необходимость плана, члены группы не стремятся к созданию плана

1. Группа осуществляет совместную деятельность без планирования, деятельность складывается стихийно.

II. Согласованность и распределение функций

7. Согласованность выполняемых функций всех членов группы, каждый знает свои функции и функции других членов группы (в чем они состоят и как осуществляются).

6. При отчетливо выраженном стремлении членов группы к согласованию функций большинство членов группы ориентированы на свои функции, на их содержание и осуществление.

5. При распределении и согласовании функций члены группы акцентируют распределение функций; отчетливо проявляется интерес каждого из членов группы к своим функциям.

4. Согласование функций происходит спонтанно, члены группы не договариваются об их распределении, вследствие чего некоторые функции дублируются.

3. Расхождения между членами группы в процессе распределения и согласования функций и в процессе их реализации.

2. Осознавая необходимость распределения и согласования функций, все члены группы не пытаются осуществить это на деле.

1. Функции не согласованы, у ряда членов группы они дублируются, у других являются взаимоисключающими.

III. Соответствие совместной деятельности плану

7. Группа в полной мере реализует собственный план предстоящей совместной деятельности. При осуществлении плана группа действует гибко и в соответствии с ситуацией.

6. В процессе совместной деятельности группа незначительно изменяет план, модифицирует отдельные детали плана.

5. Группа следует плану совместной деятельности в основных чертах, изменяя детали.

4. Действия отдельных членов группы не соответствуют плану, его основному содержанию.

3. Действия большинства членов группы не предусмотрены планом совместной деятельности, складываются стихийно, в ходе осуществления деятельности.

2. Действия всех членов группы не соответствуют плану, не предусмотрены планом.

1. Вследствие спонтанных, не предусмотренных планом действий членов группы совместная деятельность дезорганизуется и распадается.

Обработка и интерпретация результатов

Количественный и качественный анализ полученных результатов осуществляется аналогично схеме, описанной при экспертной оценке группового взаимодействия.

РАЗДЕЛ 2 Диагностика психологического климата в малых группах

4.2.1. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Назначение. Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция. В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность.									Безуспешность

Обработка и анализ данных

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

4.2.2. Оценка микроклимата студенческой группы (В.М. Завьялова)

Инструкция. Просим вас заполнить данную карту. В ней предлагаются показатели, характеризующие микроклимат студенческой группы. Карта составлена по принципу полярных суждений. Слева – суждения, раскрывающие психологический климат с положительной стороны, справа – с отрицательной стороны. Между полярными суждениями расположены цифры 3-2-1-0-1-2-3. Ваша задача: во-первых, выбрать одно из полярных суждений (слева или справа), отражающее типичную картину взаимоотношений в вашей студенческой группе и обычного настроения в ней; во-вторых, отметить кружком одну из цифр, которая соответствует степени выраженности каждого показателя.

Высокая степень выраженности – 3.

Средняя степень выраженности – 2.

Слабая степень выраженности – 1.

Если вы затрудняетесь определить, какое из двух полярных суждений отражает типичный микроклимат вашей студенческой группы, то отметьте цифру 0.

Например, обращаясь к первой строчке, вы знаете, что в вашей группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение. Но выраженность этого показателя, по-вашему, средняя. Вам нужно отметить кружком цифру 2 в левой от нуля части.

Факультет _____
 Курс _____ Группа _____ Дата заполнения _____

1.	В группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение.	3 2 1 0 1 2 3	В группе обычно настроение подавленное, мрачное.
2.	Группа активна, работоспособна.	3 2 1 0 1 2 3	Группа пассивна, инертна.
3.	Обстановка в группе спокойная, деловая.	3 2 1 0 1 2 3	Обстановка в группе нервная, напряженная.
4.	В группе студенты чувствуют себя уютно.	3 2 1 0 1 2 3	В группе студенты чувствуют себя неуютно.
5.	Студенты знают и чувствуют, что группа в случае необходимости защитит и поддержит их.	3 2 1 0 1 2 3	У студентов нет уверенности в поддержке группы в трудную минуту.
6.	Студенты относятся друг к другу с симпатией.	3 2 1 0 1 2 3	Взаимоотношения в группе отличаются антипатией.
7.	Коллектив справедливо относится ко всем своим членам, воздает каждому по заслугам.	3 2 1 0 1 2 3	Коллектив делится на предпочитаемых и пренебрегаемых. Необъективен в оценке отдельных членов группы.
8.	Отношения отдельных микрогрупп внутри коллектива характеризуется взаимопониманием, тактичностью, сотрудничеством в общих для коллектива делах.	3 2 1 0 1 2 3	Группировки внутри коллектива конфликтуют между собой, их члены замыкаются в своих интересах, не хотят понимать других.
9.	Конфликты в группе возникают редко, по серьезным причинам, разрешаются справедливо и доброжелательно.	3 2 1 0 1 2 3	Конфликты возникают часто, разрешаются с трудом, болезненно.
10.	В критические периоды группа спланируется. Руководствуется принципом «Один за всех и все за одного».	3 2 1 0 1 2 3	В трудные периоды в коллективе возникает рассеянность, ссоры, взаимные упреки.
11.	Новички чувствуют к себе доброжелательное и заботливое отношение группы.	3 2 1 0 1 2 3	Группа проявляет безразличие или недоброжелательность к новичкам.
12.	Студентам нравится бывать вместе в институте и вне его.	3 2 1 0 1 2 3	Студенты не стремятся бывать вместе, каждый живет своими интересами.
13.	Студенты любят свою группу, радуются ее успехам, огорчаются неудачам.	3 2 1 0 1 2 3	Студенты свою группу не ценят. Безразличны к ее достижениям, легко соглашаются на переход в другую группу.
14.	Студенты серьезно относятся к учебе, стремятся овладеть тайнами профессии.	3 2 1 0 1 2 3	Учеба не считается первостепенным делом, стремление к учебным успехам не поощряется.
15.	В группе царит требовательность и нетерпимость к лентяям и прогульщикам.	3 2 1 0 1 2 3	К лентяям и прогульщикам относится снисходительно.
16.	Студенты принимают активное участие в общественной жизни группы.	3 2 1 0 1 2 3	Студенты пассивны в общественной жизни группы.
17.	В группе серьезно относятся к распределению общественных поручений, учитываются пожелания и склонности каждого.	3 2 1 0 1 2 3	Поручения распределяются по принципу «Лишь бы не мне».
18.	Студенты с желанием включаются в трудовые дела группы.	3 2 1 0 1 2 3	Группу нелегко поднять на общее трудовое дело.
19.	Актив группы пользуется авторитетом и доверием.	3 2 1 0 1 2 3	В активе группы находятся люди, не пользующиеся поддержкой и уважением коллектива.
20.	Отношения между группой и куратором характеризуется доброжелательностью, пониманием, сотрудничеством.	3 2 1 0 1 2 3	Отношения группы с куратором характеризуются антипатией, конфликтностью.

Обработка данных (вариант Н.П. Фетискина)

- Для определения психологического микроклимата (ПМ) необходимо сложить все положительные баллы, затем отрицательные и из большей суммы вычесть меньшую.
- Оценить уровень ПМ по баллам:
 50-60 баллов – высокая степень благоприятности ПМ;
 40-49 баллов – средне-высокая степень благоприятности ПМ;
 21-39 баллов – средняя степень благоприятности ПМ;
 11-20 баллов – средне-низкая степень благоприятности ПМ;
 0-10 баллов – незначительная благоприятность ПМ.

Неблагоприятность ПМ характеризуют баллы с отрицательным знаком, подобно позитивно-уровневой квантификации.

- Составляется профиль ПМ, показывающий выраженность каждой из исследуемых составляющих.

4.2.3. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)

Инструкция. В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни, переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни.

Прочитав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените, в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам. Для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от 0 до 6, подходящий, по вашему мнению:

- 0 – это ко мне совершенно не относится;
- 2 – сомневаюсь, что это можно отнести ко мне;
- 3– не решаюсь отнести это к себе;
- 4– это похоже на меня, но нет уверенности;
- 5– это на меня похоже;
- 6 – это точно про меня.

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

БЛАНК ОТВЕТОВ

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

Опросник

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый, держится ото всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым налегит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать – иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживании обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе, занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый, таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.

32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относятся, любят его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в том, чтобы кто-то был рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимая, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже если винить себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость: все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий, не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад. Способен напридумывать лишнего, словом, не от мира сего.
53. Человек, терпимый к людям, принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком – привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный. Легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы он выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое «Я».
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, неравнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, в котором в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельностный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вождь и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый, ему всегда важно настоять на своем.
69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать явными.
70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.
71. Пребывает в рассеянности, все спуталось, все смешалось у него.
72. Доволен собой.
73. Невезучий.
74. Человек приятный, располагающий к себе.
75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.
76. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.
77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх: а вдруг не справлюсь, а вдруг не получится?
78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.
79. Умеет упорно работать.
80. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и его отношение к окружающему миру.
81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.
82. Всегда говорить только правду.
83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.
84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.
85. Чувствует неуверенность в себе.
86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
88. Человек толковый, любит размышлять.
89. Иной раз любит прихвастнуть.
90. Принимает решения и тут же их меняет: презирает себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.
91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.
92. Никогда не опаздывает.
93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Выделяется среди других.
95. Не очень надежный товарищ, не во всем можно положиться.

96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.
 97. Общительный, открытый человек, легко сходится с людьми.
 98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.
 99. Себя не ценит, никто всерьез его не воспринимает; в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.
 100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают его мысли.
 101. Все свои привычки считает хорошими.

Обработка данных

Интегральные показатели	
Адаптация	Самопринятие
$A = \frac{a}{a+b} \times 100\%$	$S = \frac{a}{a+b} \times 100\%$
Принятие других	Эмоционный комфорт
$L = \frac{1,2a}{1,2a+b} \times 100\%$	$E = \frac{a}{a+b} \times 100\%$
Интернальность	Стремление к доминированию
$I = \frac{a}{a+1,4b} \times 100\%$	$D = \frac{2a}{2a+b} \times 100\%$

Показатели СПА

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	A	Адаптивность	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98
	B	Деадаптивность	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100
2	a b	Лживость – +	34, 45, 48, 81, 89 8, 82, 92, 101
3	A	Принятие себя	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96
	B	Неприятие себя	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99
4	A	Принятие других	9, 14, 22, 26, 53, 97
	B	Неприятие других	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76
5.	A	Эмоциональный комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78
	B	Эмоциональный дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85
6	A	Внутренний контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98, 13
	B	Внешний контроль	25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77
7	A	Доминирование	58,61,66
	B	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87
8		Эскапизм	17, 18, 54, 64, 86

Зона неопределенности в интерпретации результатов по каждой шкале для подростков приводится в скобках, для взрослых – без скобок. Результаты до зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а после самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

4.2.4. Изучение психологического климата в учебной группе

Назначение. Нахождение количественного выражения уровня психологического климата в учебной группе.

Инструкция. Каждый студент заполняет анкету и сдает ее преподавателю (ставится знак «+» в соответствующей графе характера ответов).

А – совершенно согласен с этим;

Б – согласен с этим

В – согласен, но не совсем;

Г – не согласен с этим;

Д – совершенно не согласен с этим.

Анкета

№	Суждения о классе	Характер ответов				
		А	Б	В	Г	Д
1	Ученики нашего класса любят и хотят учиться.					
2	Ученики хорошо относятся друг к другу.					
3	Ученики готовы выполнить любую общественную работу.					
4	Ученики редко ссорятся друг с другом.					
5	Ученики всегда помогают друг другу в учебе.					
6	Ученики часто бывают вместе в свободное от занятий время.					
7	Ученики активно участвуют в общественной работе.					
8	Ученики довольны результатами своей работы.					
9	Ученики всегда считаются с мнением товарищей.					
10	Внеклассные мероприятия у нас проходят весело и оживленно.					
11	Ученики нашего класса остро реагируют на успехи и неудачи друг друга в учебе.					
12	Ученики нашего класса дружны и доброжелательны					

Обработка результатов

Для обработки используется один из бланков анкеты, при этом подсчитывается количество каждого вида ответов, общее их количество по каждому пункту анкеты, которое преобразуется в баллы (пользуясь ключом анкеты).

Ключ

Обозначение характера ответа в анкете	Содержание ответа	Баллы
А	Совершенно согласен с этим	5
Б	Согласен с этим	4
В	Согласен, но не совсем	3
Г	Не согласен с этим	2
Д	Совершенно не согласен с этим	1

Для подсчета результатов опроса из бланков анкеты наносятся «точки», их сумма подсчитывается.

№	Суждения о классе	Количество ответов по пунктам				
		А	Б	В	Г	Д
1	Ученики нашего класса любят и хотят учиться	...				
...		...				
...					
12	Ученики нашего класса дружны и доброжелательны	...				
	Общее количество ответов	18				
	Общее количество баллов	90				

Вычисляем величину, характеризующую психологический климат (С).

$C = S / n$, где S – количество всех баллов, n – число учащихся.

Интерпретация результатов

Поскольку все 12 пунктов анкеты направлены на выявление положительных отношений и ответ типа «совершенно согласен с этим» оценивается в 5 баллов, то при «идеальном» оптимальном психологическом климате каждый опрошенный «даст» 60 баллов. Исходя из этого, считаем, что $C = 60$ характеризует оптимальный климат. Но если все опрошенные на каждый пункт анкеты дадут ответ «Совершенно не согласен с этим», тогда $C = 12$. В целом величина С, характеризующая психологический климат, может принимать значение в диапазоне от 12 до 60.

4.2.5. Психологический климат классного коллектива (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Назначение. Методика ориентирована на определение психологического климата по трем критериям -моциональному, моральному и деловому.

Инструкция. Испытуемым предлагается три вопроса:

- а) Всегда ли учащихся вашего класса волнуют успехи и неудачи друг друга в учебе?
- б) Всегда ли учащиеся вашего класса оказывают помощь друг другу в учебе?
- в) Все ли учащиеся вашего класса ответственно относятся к учебе?

Дается инструкция: «По каждому вопросу оцените свой класс, пользуясь пятибалльной шкалой».

Всегда волнует – 5.

Чаще волнует – 4.

Волнует в половине случаев – 3.

Чаще не волнует – 2.

Совсем не волнует – 1.

Пусть испытуемый дал по предложенным вопросам следующие оценки: а – 4; б – 4; в – 3.

Обработка и интерпретация результатов

Вычисляется средний балл группы:

$$X = \frac{(A+B+V)}{3 \times П},$$

где а, б, в – балльные оценки по вопросам; П – число испытуемых

Пусть $X = 3,8$

Критерии оценки

Если:

А) $X \geq 4,5$ балла, показатель психологического климата высокий, оценка 3 балла.

Б) $3,5 < X < 4,5$ – показатель психологического климата средний, оценка 2 балла.

В) в остальных случаях показатель психологического климата низкий, оценка 1 балл.

В нашем случае $X = 3,8$, оценка 2 балла.

4.2.6. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Инструкция. Перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков.

Опросник

Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки	Признаки нездорового психологического климата
1. Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.	5-4-3-2-1	1. Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.
2. Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.	5-4-3-2-1	2. Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
3. Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.	5-4-3-2-1	3. Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
4. Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.	5-4-3-2-1	4. Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих.
5. В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.	5-4-3-2-1	5. В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком.
6. В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.	5-4-3-2-1	6. В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.
7. Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.	5-4-3-2-1	7. В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
8. У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.	5-4-3-2-1	8. Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе»
9. Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.	5-4-3-2-1	9. Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.
10. Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и всем коллективом.	5-4-3-2-1	10. Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем.
11. Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений.	5-4-3-2-1	11. У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов.
12. Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление.	5-4-3-2-1	12. Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает.
13. В нашем коллективе гласность – это норма жизни.	5-4-3-2-1	13. До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко.
Итого баллов		

Обработка и интерпретация

Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов.

Высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42-65 баллов; средней благоприятности – 31-41 баллов; незначительной благоприятности – 20-30 баллов.

Количественные показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

4.2.7. Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе

Инструкция. При работе с тестом каждый член коллектива независимо друг от друга оценивает по 9-балльной шкале все 18 качеств, характеризующих, по его мнению, коллектив.

Деловые качества

Качества	Баллы	Качества
1. Безответственность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ответственность
2. Приспособленчество	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Принципиальность
3. Отчужденность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Сотрудничество
4. Индивидуализм	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Коллективизм
5. Формализм	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Деловитость
6. Равнодушие	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Удовлетворенность

Творческие качества

Качества	Баллы	Качества
7. Равнодушие	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Увлеченность
8. Апатия	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Целеустремленность
9. Консерватизм	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Новаторство
10. Пессимизм	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Оптимизм
11. Пассивность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Энтузиазм
12. Застой	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Прогресс

Нравственные качества

Качества	Баллы	Качества
13. Агрессивность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Доброжелательность
14. Лживость	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Честность
15. Враждебность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Дружелюбие
16. Наказание	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Поощрение
17. Социальная незащищенность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Социальная защищенность
18. Отсутствие условий для профессионального и культурного роста	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Наличие условий для профессионального и культурного роста

Обработка и интерпретация результатов

Определяется средний балл по каждому блоку качеств, который и может служить оценкой делового, творческого или нравственного климата в коллективе

Шкала уровней

Очень низкий – 1 балл	Чуть выше среднего – 6 баллов
Низкий – 2 балла	Выше среднего – 7 баллов
Ниже среднего – 3 балла	Высокий – 8 баллов
Чуть ниже среднего – 4 балла	Очень высокий – 9 баллов
Средний – 5 баллов	

РАЗДЕЛ 3 Диагностика конфликта в малых группах

4.3.1. Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина)

Назначение. Оценка уровня или шкалы ролевого конфликта (РК) предназначена для дифференцировки руководителей, воспринимающих свою позицию в условиях перекрестных давлений как конфликтную и как неконфликтную, то есть позволяет диагностировать наличие психологического конфликта по степени его выраженности при выполнении социальной роли в условиях перекрестных ожиданий по отношению к нему как к управленцу:

- полученные по шкале данные позволяют сделать вывод о том, какие стороны в деятельности руководителя вызывают конфликтные переживания: множественность функций, взаимоотношений и т. д., что дает возможность определить пути и специфику индивидуальной работы с управленцем;
- методика может быть использована как инструмент, позволяющий получить целостное представление о состоянии взаимоотношений конкретного менеджера в системе управления, о его трудностях и проблемах в этом плане;
- методика позволяет диагностировать неблагополучные, слабые звенья в системе управления путем сравнительного анализа актуальных проблем роли руководителя у начинающих и опытных, успешных и неуспешных руководителей и т. д., что необходимо для подготовки, обучения и повышения квалификации управленческого персонала;
- показатели, полученные по шкале РК, могут входить как один из составляющих компонентов в оценку деловых и личных качеств управленцев и учитываться при определении возможностей и перспектив конкретного руководителя.

Инструкция. Вам предлагается перечень суждений, отражающих ситуации, с которыми вы как руководитель первичного звена управления встречаетесь в своей повседневной вашей работе. Внимательно прочитайте суждения и ответьте, в какой мере каждое из них вызывает у вас негативное отношение, эмоциональную напряженность и конфликтные переживания. Возможные ответы, представленные в бланке ответов, следующие: «в очень высокой степени», «в высокой степени», «в средней степени» (иногда вызывают эмоционально напряженные и конфликтные переживания, иногда – нет), «в слабой степени», «в очень слабой степени» (я совсем безразличен к этим ситуациям).

Если вы не можете решить, как ответить, постарайтесь выбрать предпочтительный вариант ответа, исходя из того, что все-таки чаще вы испытываете в этой ситуации.

Бланк ответов

Тип вопроса	№ п/п	Типы возможных вариантов ответов в баллах				
		В очень высокой степени	В высокой степени	В средней степени	В слабой степени	В очень слабой степени
А	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
	10					
	11					
В	12					
	13					
	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
	19					
	20					
	21					
	22					
	Д	23				
24						
25						
26						
27						

	28					
	29					
	30					
	31					
	32					
	33					
С	34					
	35					
	36					
	37					
	38					
	39					
Сумма баллов						
Сумма рная оценк а	Общий балл в «сырых» единицах					
	Общий балл в стандартных единицах					

Опросник

1. Мне случается действовать в условиях, когда люди, чьи мнения мне приходится учитывать (чьи мнения для меня важны), имеют противоположные представления (мнения) о том, как я должен действовать.
2. Бывает, что руководство требует от меня выполнения плана любой ценой, а исполнители ждут от меня чуткого и внимательного отношения к себе.
3. Мне приходится решать производственные вопросы, когда у исполнителей и руководства цеха различное понимание конкретных ситуаций, целей, задач и сроков их выполнения.
4. Бывает, что руководство и исполнители имеют противоположное (разное) мнение о том, какие воздействия (руководства) на группу я должен применять.
5. Руководство считает, что я должен обладать настойчивостью, умением требовать, исполнители считают, что я должен прежде всего чутким, внимательным, входить в «их положение».
6. Случается, что разные представления о моих обязанностях у руководства и исполнителей доставляют мне много хлопот, неприятностей.
7. Бывает, что я получаю одновременно два или более срочных задания от руководителей разного уровня управления (например, от непосредственного и вышестоящего или от начальника и его заместителей). Оба считают свое задание первоочередным.
8. Случается, что когда я применяю «мягкие» меры воздействия, мной недоволено руководство, а если «жесткие», то исполнители.
9. Мне приходится работать в ситуациях, когда исполнители ждут от меня одного решения, а руководство другого.
10. При решении производственных вопросов мне приходится совершать такие поступки (действия), которые признаются одними людьми и отвергаются другими, причем мнение и тех и других я должен учитывать в одинаковой степени.
11. Бывает, что я должен одновременно удовлетворять требованиям (ожиданиям) и руководства, и исполнителя, а они не всегда совпадают.
12. Иногда знаешь, что нельзя так делать, но в интересах дела, производства приходится поступать (выполнять).
13. Бывает, что заработная плата не компенсирует моих усилий по выполнению моих производственных обязанностей.
14. Я чувствую, что у меня слишком много обязанностей и маловато прав.
15. Случается, что я должен и имею право наказать за проступок «по всей строгости закона», а обстоятельства таковы, что приходится ограничиваться только разговором или другим легким наказанием.
16. Мне приходится требовать соблюдения трудовой дисциплины в условиях неритмичности и простоев производства.
17. Мне случается получать задания без необходимых для их выполнения людских резервов и материалов.
18. Бывает, что требуют выполнять задание немедленно, а мы в это время выполняем другое, не менее срочное задание.
19. Бывает, что приходится жертвовать качеством, для того чтобы сделать большее количество, а это лежит на моей совести.
20. Я постоянно работаю на пределе моих сил.
21. Бывает, что для того, чтобы выполнить задание, приходится поступиться некоторыми установленными правилами (инструкциями).
22. Бывает, что за одну смену невозможно сделать все, что нужно, весь планируемый объем работ.

23. Мне приходится выполнять работу, которая не соответствует моим желаниям, устремлениям.
24. Случается, что меня затрудняет работа в условиях, когда я обращаюсь к исполнителям с просьбами, советами (уговорами), а руководство ко мне – с приказами и «нажимами».
25. Мне приходится разрешать споры, разногласия (конфликты) среди исполнителей, а я чувствую, что роль судьи не для меня.
26. Мне приходится делать ежедневно большое количество бесполезной, ненужной и несвойственной моему положению работы, а это выводит меня из себя.
27. Меня тяготит постоянный контроль за поведением и работой других.
28. Мне приходится работать в условиях, когда я не вижу перспективы своего служебного роста.
29. Мне приходится работать в условиях, когда престиж непосредственно руководителя на нашем предприятии не так высок, как мне хотелось бы.
30. Мне часто приходится выполнять работу не так, как мне хотелось бы.
31. Мне приходится работать в условиях, когда мое мнение о способах выполнения работы расходится с мнением руководства, а это осложняет работу.
32. Меня беспокоит (угнетает), что не мне лежит большая ответственность.
33. Мне приходится выполнять задания (действовать) по указке руководителя, хотя я лично имею совершенно другое мнение на этот счет.
34. Бывает, что когда я действую против ожиданий, требований моей группы, подчиненных мне исполнителей, мне не по себе.
35. Бывает, что количество обязанностей, которые я должен выполнять, мешает хорошему качеству их выполнения.
36. Случается, что моя работа служит помехой (препятствием) для моей семейной (личной) жизни из-за большой занятости и постоянных задержек на производстве.
37. На мне «висит» столько обязанностей и всяких дел на работе, что не передохнуть.
38. Мне приходится выполнять противоречивые обязанности, а это всегда вызывает внутреннюю напряженность.
39. Случается, что нелегко учитывать интересы разных людей, групп, так как часто они слишком противоречивы.

Обработка и интерпретация результатов

Все утверждения, отнесенные опрашиваемым к группе «в очень высокой степени», оцениваются пятью баллами; «в высокой степени» – четырьмя баллами; «в средней степени» – тремя баллами; «в слабой степени» – двумя баллами; «в очень слабой степени» – одним баллом. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому вопросу. Полученный путем суммирования общий балл по шкале рассматривается как «сырой», который затем переводится в стандартные единицы (Т). эта процедура осуществляется по таблице.

Таблица перевода «сырых» значений (Х) в стандартные (Т)

Х	Т	Х	Т	Х	Т
46	22	92	42	127	57
58	27	95	43	129	58
60	28	97	44	131	59
63	29	99	45	133	60
64	30	101	46	136	61
70	32	104	47	139	62
71	33	106	48	140	63
74	34	108	49	143	64
76	35	110	50	145	65
79	36	113	51	147	66
81	37	115	52	151	67
83	38	117	53	152	68
85	39	120	54	154	69
87	40	122	55	157	70
90	41	124	56	164	73
				168	75

После этого полученное выражение сопоставляется с величиной, характеризующей зоны ролевого конфликта по степени выраженности. Таких зон три: высокая, средняя, низкая; соответственно этому выделяются и три группы лиц по степени выраженности ролевого конфликта. 133 балла и выше относятся к группе с высоким уровнем ролевого конфликта. В группу с низким уровнем конфликта попадают руководители при наличии 85 баллов (по шкале РК) и ниже. К группе со средней степенью выраженности ролевого конфликта относятся респонденты, получившие свыше 85 баллов и до 133.

После вывода о том, к какой группе по степени выраженности РК относится опрашиваемый, следует провести качественный анализ полученной информации. Он должен дать нам ответ на вопрос, какие же

ситуации, какого типа ролевого конфликта вызывают наибольшую напряженность и негативное отношение со стороны респондента. Это удобно сделать на основе регистрационного бланка, в котором типы РК обозначены символами АВДС. По мнению С.И. Ериной, операциональные типы РК основаны на степени выраженности «противоречивости-непротиворечивости» и «совместимости-несовместимости» между:

А – различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу»;

В – сложившимися условиями (например, частичная оплата труда или существенные сроки ее задержки, жесткие временные сроки и ограниченные средства) и соблюдением ролевых требований руководителя (поддержание трудовой дисциплины, соблюдение сроков и качества выполняемой работы и т. п.);

С – ожиданиями, обращенными к нескольким ролям для одной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения, то есть РК, вызванные рассогласованиями в множественном ролевом диапазоне руководителя;

Д – внутренними устремлениями, стандартами, ценностями личности и требованиями выполняемой роли, например, когда тяготит ответственность в роли руководителя, побуждающая к осуществлению необходимого контроля за поведением и работой подчиненных.

Для повышения корректности сравнения уровня выраженности исследуемых типов РК, на наш взгляд, целесообразно ввести для показателя С коэффициент 1,85, то есть полученные данные умножить на предложенный коэффициент. В этом случае объективность сравнительного анализа РК несомненно возрастет.

4.3.2. Экспресс-оценка глубины конфликта (А.М. Бандурка, С.И. Бочарова, Е.В. Земьянская)

Назначение. Методика предназначена для оценки конфликтной ситуации и характера поведения руководителя, улаживающего конфликт.

Инструкция. В методике представлены 8 позиций, имеющих непосредственное отношение к конфликтной ситуации. Ваша задача состоит в том, чтобы оценить выраженность каждого фактора в пятибалльном измерении. Сильная выраженность факторов левой стороны методики оценивается в 1 балл, а правой – в 5 баллов.

Шкала глубины конфликта

1.	Стороны осознают причину конфликта.	1 2 3 4 5	Стороны не осознают причину конфликта.
2.	Причина конфликта имеет эмоциональный характер.	1 2 3 4 5	Причина конфликта имеет материальный (служебный) характер.
3.	Цель конфликтующих – устремленность к социальной справедливости.	1 2 3 4 5	Цель конфликтующих – получение привилегий.
4.	Есть общая цель, к которой стремятся все.	1 2 3 4 5	Общей цели нет.
5.	Сферы сближения выражены.	1 2 3 4 5	Сферы сближения не выражены.
6.	Сферы сближения касаются эмоциональных проблем.	1 2 3 4 5	Сферы сближения касаются материальных (служебных) проблем.
7.	Лидеры противоположных мнений не выделяются.	1 2 3 4 5	Замечено влияние лидеров противоположных мнений.
8.	В процессе общения придерживаются норм поведения.	1 2 3 4 5	В процессе общения оппоненты не придерживаются норм поведения.

Обработка и интерпретация данных

После оценки каждой позиции следует подсчитать общую сумму баллов, которая будет свидетельствовать о глубине конфликта.

Сумма в 35-40 баллов свидетельствует о том, что конфликтующие находятся в жесткой конфронтации друг к другу. Руководитель в этом случае должен принять на себя роль обвинителя и прибегнуть к административным мерам воздействия.

Сумма в пределах 25-34 баллов указывает на колебания в отношениях конфликтующих сторон. Руководитель может выступать в роли консультанта и прибегать в основном к психологическим мерам разрешения конфликта.

Сумма, меньшая 25 баллов, свидетельствует о случайности возникшего конфликта. Руководителю целесообразно выполнять функции воспитателя, оказывая педагогическое воздействие на конфликтующих.

4.3.3. Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант)

Назначение. Использование диагностического материала в форме метафор (поговорки, устоявшиеся истины) нацелено на снижение стереотипов, самоидеализации, квазиответов. Данная методика ориентирована на выявление наиболее распространенных стратегий в конфликтных ситуациях: стратегию достижения эгоцентричных (личных) целей и стратегию сохранения благоприятных межличностных отношений. По соотношению этих двух стратегий в данной методике выделено пять метафорических стратегий.

Инструкция. Сейчас вам будет дано необычное задание. Оно заключается в оценке степени использования предложенных поговорок в своей поведенческой практике. В ходе работы следует придерживаться правила: не существует плохих или хороших ответов, а существуют реальные, наиболее употребляемые в тех или иных жизненных ситуациях. Следуя этому правилу, в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте один из трех ответов: «да» или «+»; «нет» или «-»; трудно сказать или «±». К последней форме ответа старайтесь прибегать в исключительных случаях. Порядок заполнения построчный, слева направо.

БЛАНК ОТВЕТОВ

I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
Итого	Итого	Итого	Итого	Итого

Опросник

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если вы не можете другого сделать так, как вы хотите, заставьте его делать так, как вы думаете.
3. Мягко стелет, да жестко спит.
4. Рука руку моет (почеши мне спину, а я тебе почешу).
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двух спорщиков умнее тот, кто первым замолчит.
7. Кто сильнее, тот и правее.
8. Не подмажешь – не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.
11. Кто ударит и убежит, тот сможет драться и на следующий день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть, что добавить.
16. Держись подальше от людей, которые не согласны с тобой.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.
19. Ты – мне, я – тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, сможет извлечь пользу из истин, которыми обладают другие.
21. Кто спорит – ни гроша не стоит.
22. Кто не отступает, тот обращает в бегство.
23. Ласковое телятко двух маток сосет, а упрямое – ни одной.
24. Кто дарит, друзей наживает.
25. Выноси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решать конфликты – избегать их.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над гневом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в облаках.
30. Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.
31. На свете нет ничего, что заслуживало бы спора.
32. В этом мире есть только две породы людей – победители и побежденные.
33. Если в тебя швырнули камень, брось в ответ кусок ваты.
34. Взаимные уступки прекрасно решают дела.
35. Копай и копай без усталости и докопайся до истины.

Обработка и интерпретация данных

Подсчитывается количество баллов в каждой из пяти колонок.

Наибольшее количество баллов в той или иной колонке свидетельствует о приверженности исследуемого той или иной стратегии в конфликтных ситуациях. Если в каких-то колонках наблюдается одинаковое количество баллов, то это свидетельствует о равнозначности использования двух стратегий.

По соотношению двух доминирующих целей, отражающих направленность «на себя» и «взаимодействие с другими людьми», выделены следующие метафорические стратегии конфликтного поведения:

Тип I. «Черепаша» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.

Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.

Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

4.3.4. Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации

Инструкция. Ответьте на предложенные ниже вопросы, оценив, насколько свойственно вам то или иное поведение в конфликтной ситуации: часто – 3 балла, от случая к случаю – 2, редко – 1 балл.

Опросник

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромисс.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желая во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем – категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Повторяю одно и то же, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

Обработка и интерпретация результатов

КЛЮЧ

А (1, 6, 11); В (2, 7, 12); С (3, 8, 13); Д (4, 9, 14); Е (5, 10, 15).

А – жесткий стиль решения конфликтов. Такие люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию, и во что бы то ни стало стараются выиграть. Уверены, что всегда правы.

Б – примиренческий стиль. Ориентирован на «сглаживание углов» с учетом того, что всегда можно договориться, на поиск альтернативы и решения, которое способно удовлетворить обе стороны.

В – компромиссный стиль. С самого начала разногласия прослеживается установка на компромисс.

Г – мягкий стиль. Проявляется в готовности встать на точку зрения противника и отказаться от своей позиции.

Д – уходящий. Этот стиль ориентирован на уход от конфликта. Люди данного типа стараются не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

4.3.5. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам

Инструкция. Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств.

1	Уклоняюсь от спора.	5	4	3	2	1	Рвусь в спор.
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости.	5	4	3	2	1	Подозрителен.
3	Имею адекватную самооценку.	5	4	3	2	1	Имею завышенную самооценку.
4	Прислушиваюсь к мнению других.	5	4	3	2	1	Не принимаю иных мнений.
5	Не поддаюсь провокации, не завожусь.	5	4	3	2	1	Легко завожусь
6	Уступаю в споре, иду на компромисс.	5	4	3	2	1	Не уступаю в споре: победа или поражение
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины.	5	4	3	2	1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя.
8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность.	5	4	3	2	1	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность.
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции.	5	4	3	2	1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер.
10	Считаю, что спор – крайняя форма разрешения конфликта.	5	4	3	2	1	Считаю, что спор необходим для разрешения конфликта.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте общую сумму баллов.

Уровни устойчивости к конфликтам соответствуют следующим показателям:

40-50 – высокий уровень конфликтоустойчивости;

30-39 – средний уровень конфликтоустойчивости;

20-29 – уровень выраженной конфликтности;

19 и менее – высокий уровень конфликтности.

4.3.6. Самооценка рационального поведения в конфликте

Инструкция. Проанализируйте свои действия по 11 позициям в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице: оценка 1 означает полное соответствие вашего поведения по той или иной позиции, а оценка 5 – для вас не характерно такое поведение.

№ п/п	Позиция	Оценка
1	Критически оцениваю партнера.	1 2 3 4 5
2	Приписываю ему низменные или плохие намерения.	1 2 3 4 5
3	Демонстрирую знаки превосходства.	1 2 3 4 5
4	Обвиняю и приписываю ответственность только партнеру.	1 2 3 4 5
5	Игнорирую интересы соперника.	1 2 3 4 5
6	Вижу все только со своей позиции.	1 2 3 4 5
7	Уменьшаю заслуги партнера.	1 2 3 4 5
8	Преувеличиваю свои заслуги.	1 2 3 4 5
9	Задеваю «больные точки» и уязвимые места партнера.	1 2 3 4 5
10	Предъявляю партнеру множество претензий.	1 2 3 4 5
11	Раздражаюсь, перехожу на крик.	1 2 3 4 5

Оценка результатов

Отклонение вправо от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными навыками рационального поведения в конфликте.

Отклонение влево от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы не обладаете достаточными навыками рационального поведения. В этом случае вам необходимо проанализировать причины недостаточно развитых навыков рационального поведения в конфликте и заняться тренировками.

4.3.7. Самооценка конструктивного поведения в конфликте

Инструкция. Проанализируйте свои действия по пяти позициям «конструктивного поведения» в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице.

№ п/п	Позиция	Оценка	Позиция
1	«Открытость» ума. Вы настроены на понимание доводов и аргументов оппонента.	5 4 3 2 1	Вы никогда не стремитесь понять своего оппонента.
2	Позитивное отношение к	5 4 3 2 1	Негативное отношение к
3	Рациональное мышление. Вы контролируете свои эмоции.	5 4 3 2 1	Вы отдаетесь стихиям и эмоциям.
4	Сотрудничество. Вы не делаете ставку на односторонний выигрыш, ориентируетесь на равенство и сотрудничество.	5 4 3 2 1	Вы стремитесь к одностороннему выигрышу.
5	Терпимость. Вы признаете право людей быть такими, какие они есть.	5 4 3 2 1	Вы нетерпимы к оппоненту, вас раздражают эмоции, его позиция или точка зрения, не совпадающая с вашей.

Оценка результатов

Отклонение влево от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «конструктивного поведения» в конфликте.

Отклонение вправо от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными признаками «деструктивного поведения» в конфликте. В этом случае вам необходимо обратиться к технологиям рационального поведения в конфликте и заняться тренингом эмоциональной саморегуляции.

4.3.8. Диагностика личностной агрессивности и конфликтности (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев)

Назначение. Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

БЛАНК ОТВЕТОВ

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Опросник

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной об мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение – лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимание.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум хорошо, а два лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь – не проживешь» тоже справедливо.
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решения важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.

61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной – моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс – значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

РАЗДЕЛ 4 Диагностика развития малых групп

4.4.1. Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива (Л.Г. Почебут)

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

БЛАНК ОТВЕТОВ

Уровни	Баллы	Оцениваемое качество
<i>1. Подготовленность к деятельности</i>		
1	12 11 10	Все члены группы обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый сотрудник имеет высокий профессиональный авторитет. Группа добивается высоких показателей в труде.
2	9 8 7	Большинство членов группы имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике.
3	6 5 4	В нашей группе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету фирмы.
4	3 2 1	Сотрудники группы имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов это дилетанты, не умеющие грамотно решать производственные проблемы и квалифицированно выполнять свою работу. Они часто срывают выполнение производственных заданий.
<i>2. Направленность</i>		
1	12 11 10	Наша группа имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым, как его собственная. Группа опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашей группе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие.
2	9 8 7	Перед нашей группой стоит общая задача. Каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашей группе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения.
3	6 5 4	У каждого члена нашей группы существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами фирмы.
4	3 2 1	Наша группа существует только как официальная система, цели которой не принимаются, а часто входят в противоречие с целями отдельных сотрудников. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность.
<i>3. Организованность</i>		
1	12 11 10	Наша группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы.
2	9 8 7	Наша фирма часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор (менеджер, лидер, бригадир, руководитель) нечетко представляет себе план работы и возможности каждого.
3	6 5 4	При попытках группы организовать общую работу возникает много споров, суеты, потеря драгоценного времени. У нас нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику.
4	3 2 1	Члены группы не могут договориться о том, как совместно организовать работу, часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В группе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с группой.
<i>4. Активность</i>		

1	12 11 10	Все члены нашей группы – люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач, сотрудничают и помогают друг другу.
2	9 8 7	Большинство членов нашей группы – люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу.
3	6 5 4	Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально.
4	3 2 1	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены группы проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В группе преобладает соперничество, конкуренция.
<i>5. Сплоченность</i>		
1	12 11 10	В нашей группе существует справедливое отношение ко всем ее членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Группа участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудностей все спланиваются, объединяются, живут по принципу «Один за всех, все за одного». В группе велико желание трудиться совместно.
2	9 8 7	Большинство членов нашей группы стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях группа временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга.
3	6 5 4	Члены группы проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наша группа «раскисает», возникает растерянность, отчужденность.
4	3 2 1	Наша группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в группе возникают ссоры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы.
<i>6. Интегративность</i>		
1	12 11 10	При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В результате вырабатывается согласованное решение.
2	9 8 7	При необходимости выработать важное решение все члены группы стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения большинства членов группы. Решение принимается путем общего гласного согласования.
3	6 5 4	При необходимости принять важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании.
4	3 2 1	В группе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно.
<i>7. Референтность</i>		
1	12 11 10	Все члены нашей группы доброжелательно настроены друг к другу. В группе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всей группы переживаются нами как свои собственные. Успехи (или неудачи) отдельных членов группы вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В группе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм. Мы испытываем гордость за свою группу.
2	9 8 7	В нашей группе есть всякие люди – хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всей группы искренне переживаются нами. В группе у всех хорошее, ровное настроение.
3	6 5	Большинство членов нашей группы – люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие

	4	вместе. В группе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные. Настроение чаще всего подавленное.
4	3 2 1	Члены нашей группы – люди неприятные, враждебно настроенные друг к другу. В группе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов группы вызывают зависть, неудачи – злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в группе.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

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

Обработка результатов

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

$$m = \sum / n ,$$

где m – средняя оценка, \sum – сумма ответов по отдельному качеству, n – количество испытуемых, членов группы.

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

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

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

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

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

4.4.2. Диагностика уровня развития малой группы

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

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

- данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Опросник

- В нашей группе главный критерий ценности человека – его отношение к труду, к коллективу.
- В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
- В нашей группе нет «козлов отпущения» и «любимчиков».
- Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
- Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
- Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
- Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
- Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.

9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единомышленны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.
25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще не достаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.
27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов

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

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

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

А – 3 балла;

Б – 2 балла;

В – 1 балл;

Г – 0 баллов.

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

67– 81 – коллектив – «Горящий факел».

66-50 – автономия – «Алый парус».

49-34 – кооперация – «Мерцающий маяк».

33-20 – ассоциация – «Мягкая глина».

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

4.4.3. Диагностика психолого-педагогической характеристики малой учебной группы

Инструкция. Карта-схема, состоящая из опросных листов, представляет собой пятибалльную шкалу, вмонтированную в набор качеств, характеризующих наиболее существенные свойства группы.

Оценка уровня развития отдельных групповых качеств идет по пятибалльной системе: 5 ставится тогда, когда качество очень сильно и постоянно проявляется, 4 – проявляется постоянно, но не так сильно, 3 – не очень проявляется, 2 – проявляется противоположное отрицательное качество, 1 – сильно проявляется противоположное отрицательное качество.

Например:

	5	4	3	2	1	
Группа стремится общаться и сотрудничать с другими группами.						У группы наблюдается стремление обособиться, изолироваться от других групп.

5 ставится, когда стремление общаться с другими группами очень ярко выражено, 4 – когда не очень выражено, 3 – слабо выражено, 2 – больше выражено стремление обособиться, чем общаться, 1 – стремление обособиться выражено ярко.

Поскольку качества группы даются в карте-схеме в большинстве случаев по принципу противоположности, необходимо одновременно учитывать и негативные, и позитивные. Чтобы оценить какое-либо качество, необходимо прочитать слева его положительную оценку, а справа отрицательную и лишь затем крестиком обозначить оценку против соответствующего балла и вписать напротив каждого суждения фамилии тех учеников, которые заметно влияют на данное свойство класса.

Направление активности

	5	4	3	2	1	
1. Группа активна, полна творческой энергии.						1. Группа инертна, пассивна.
2. Группа выше всего ставит положительные духовные запросы (искусство, литература, учеба, совершенствование в профессии).						2. Группа выше всего ставит примитивные материальные блага, деньги, развлечения и т. д.
3. В своих делах группа ставит перед собой общественно полезные цели.						3. Группу отличают общественно вредные, асоциальные цели.
4. Группу объединяет одна общая цель деятельности, а не просто сходные цели каждого члена группы в отдельности.						4. В группе соединились люди, у которых лишь сходные совпадающие цели, но эти цели не стали общегрупповыми.
5. В группе более всего уважают коллективистов, делающих все ради других.						5. Популярны члены группы – эгоисты, работающие лишь для себя.
6. Члены группы стремятся постоянно общаться друг с другом.						6. У членов группы нет стремления постоянно общаться друг с другом.
7. Группа стремится общаться и сотрудничать с другими членами.						7. У группы наблюдается стремление обособиться, изолироваться от других групп.
8. Группу отличают устойчивые интересы.						8. Группу отличает быстрая смена интересов.
9. Группа постоянно осуществляет свои интересы на деле.						9. Группа пассивна. Интересуясь чем-то, не стремится это осуществить на деле.
10. Актив, ядро группы ведет ее на общественно полезные дела.						10. Актив ведет группу на антиобщественные дела.
11. В группе справедливо относятся ко всем членам группы, стремятся поддержать слабых в общей деятельности, каждый испытывает чувство защищенности.						11. Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», в ней пренебрежительно относятся к слабым.

Организованность

	5	4	3	2	1	
1. В группе разумно, доброжелательно решаются вопросы взаимопомощи.						1. При решении групповой задачи необходимость взаимоподчинения вызывает противодействие и даже конфликты.
2. Группа может самостоятельно выбрать себе организаторов по различным видам деятельности.						2. Группа не может самостоятельно, без помощи старших решить вопрос о выборе организаторов или проводит выборы несерьезно, по принципу «кого-нибудь, только не меня».
3. Члены группы взаимодействуют в том направлении, которое приносит успех всей группе в целом.						3. Большинство членов группы ориентируются на себя и делают то, что им удобно и выгодно.
4. Трудные условия, ситуация опасности, неожиданные сильные воздействия еще более сплачивают группу.						4. В этих условиях происходит рассогласование группы, вплоть до ее полного распада.

5. Неудача в достижении групповой цели приводит к еще большему единству и сплочению группы.						5. Неудача в достижении групповой цели расслабляет группу вплоть до ее полного отказа от реализации данной цели.
6. Группа постоянно и устойчиво поддерживает связь и осуществляет взаимодействие с другими группами.						6. Группа стремится изолироваться от других групп, противодействует контактам с ними.
7. Группа доброжелательно, участливо относится к новым членам, старается помочь освоиться и «прижиться», влиться в свою среду.						7. Группа враждебно относится к новым членам, противодействует вхождению их в новую для них среду.
8. Группа легко, свободно, быстро, с высокой результативностью согласует свои действия.						8. Группа способна к согласованию своих действий.
9. Группа представляет устойчивое единое целое. Имеющиеся в группе отдельные группировки (например, по симпатиям) активно взаимодействуют друг с другом, поддерживая общегрупповое единство.						9. Группа не представляет единого целого, распадается на ряд отдельных группировок, которые враждуют друг с другом.
10. Члены группы активно стремятся сохранить группу как единое целое. Группа настойчиво противодействует попыткам расформирования.						10. К сохранению группы ее члены относятся безразлично. Группа легко поддается расформированию или даже способствует ему.
11. Группа имеет хороших, способных организаторов, являющихся ее авторитетными и полномочными представителями.						11. Группа не имеет хороших, способных организаторов.

Интеллектуальная коммуникативность

1. Группа имеет четкое единое суждение о возможностях ее действительных организаторов.	5	4	3	2	1	1. Группа не имеет единого мнения о возможностях своих организаторов. Мнение группы о ее организаторах противоречиво.
2. Все члены группы прислушиваются к мнению своих товарищей и приходят к единодушному суждению.						2. Члены группы не прислушиваются к мнению своих товарищей, точки зрения очень противоречивы.
3. Члены группы хорошо и постоянно осведомлены обо всем, что касается группы: ее задачах, внутригрупповых отношениях, ее месте среди других групп, результатах ее деятельности и т. д.						3. В группе не знают о ее задачах, внутригрупповых отношениях, ее месте среди других групп, результатах ее деятельности и т. д.
4. Группа легко находит общий язык, взаимопонимание при решении групповых задач.						4. В группе нет взаимопонимания при решении общих задач.
5. При обсуждении актуальных вопросов, касающихся группы и поведения отдельных ее членов, группа активно добивается единого мнения и находит единодушное решение.						5. Группа не способна прийти к единому мнению при обсуждении вопросов, касающихся как группы в целом, так и отдельных ее членов.
6. В изменяющихся жизненных ситуациях группа быстро оценивает перемены, создает новое общественное мнение.						6. Группа не способна оценивать изменившуюся обстановку, слепо следует привычкам, сложившимся суждениям.
7. При оценке воспринимаемых фактов и событий окружающей жизни в группе существует устойчивое единство суждений.						7. Для группы характерны противоположные суждения и оценки воспринимаемых фактов, событий.

8. Группа имеет единое и четкое мнение о своих возможностях, достоинствах и недостатках.						8. В группе имеют место явно противоречивые мнения о своих возможностях и недостатках.
8. Группа верно, единодушно оценивает свое место среди других групп.						8. Группа неверно и противоречиво оценивает свое место среди других групп.
10. Критические замечания со стороны членов группы принимаются доброжелательно и способствуют созданию единого группового мнения.						10. Критические замечания со стороны одних членов группы принимаются другими ее членами враждебно и способствует разьединению группового мнения.
11. Критические замечания извне группы принимаются доброжелательно, самокритично и формируют стремление к осмысливанию и исправлению недостатков.						11. Критические замечания извне принимаются группой враждебно и вызывают стремление к отпору, настаиванию на недостатках, групповому упрямству.

Психологический климат

	5	4	3	2	1	
1. Преобладание мажорного, приподнятого, доброго общего тона в группе.						1. Преобладание подавленного настроения, пессимистического настроя в группе.
2. Доброжелательность во взаимоотношениях членов группы, взаимное притяжение друг к другу, симпатия.						2. Конфликтность в отношениях. отталкивание, антипатия.
3. Стремление к совместности переживаний события, жизненных явлений, произведений искусства.						3. Тенденция и замкнутости членов группы друг от друга, отказ или уклонение от группового характера переживаний.
4. Успехи или неудачи группы в целом переживаются ярко всеми членами группы.						4. Успехи или неудачи группы оставляют членов группы равнодушными.
5. Успехи или неудачи товарищей вызывают переживание, искреннее участие других членов группы. Здесь имеют место одобрение, поддержка, а упреки и критика делаются с доброжелательных позиций.						5. В этих условиях в группе проявляются зависть, злорадство, а упреки и критика исходят из желания унижить, оскорбить.
6. В сложных ситуациях происходит эмоциональное единение, общий мобилизационный настрой.						6. В этих условиях группа теряется, «раскисает», наблюдается растерянность, ссоры, взаимные обвинения и т. д.
7. Отрицательная оценка группы со стороны более широких общностей или их органов вызывает групповое сопереживание, выражающее единение группы и способствующее ему.						7. В данных обстоятельствах у части группы имеют место переживания, выражающие разобщение группы или способствующие этому.
8. В отношении между эмоциональными объединениями (группировки по симпатиям) существует взаимное расположение и доброжелательность.						8. Группировки конфликтуют между собой, враждебно относятся друг к другу.
9. Групповые эмоциональные «взрывы» в сложных жизненных ситуациях (например, общее негодование, возмущение) регулируются группой и не меняют качественно содержание ее поведения.						9. Групповые эмоциональные состояния взрывного характера выходят из-под контроля группы, протекают стихийно и определяют содержание группового поведения.

10. Членам группы нравится бывать вместе, им хочется чаще находиться в группе, участвовать в совместной деятельности.					10. Члены группы не стремятся бывать вместе, проявляют безразличие к общению, выражают отрицательное эмоциональное отношение к совместной деятельности.
11. Группа способна сдерживать проявление своих чувств, когда этого требуют интересы дела.					11. Группа не в состоянии сдерживать эмоциональные порывы в необходимых ситуациях.

Обработки и интерпретация результатов

Количественная оценка проводится на основе сопоставления общей суммы по всем интегративным свойствам со следующей шкалой измерения уровня развития коллектива:

Уровни развития коллектива	Сумма баллов по всем качествам
Высокое развитие	180-220
Хорошее развитие	140-179
Среднее развитие	100-139
Недостаточное развитие	60-99

Интегративность группы ведет к согласованности актов поведения и деятельности членов группы. Коллектив – это система интегративных и дифференциальных признаков. Отличие коллектива от диффузной группы состоит в качественном своеобразии межличностных отношений и взаимодействия, а также уровне развития таких общих характеристик, как *направленность, организованность, интеллектуальная коммуникативность, психологический климат*, которые и образуют структуру коллектива.

Направленность – это содержание тех целей, интересов и моральных ценностей класса, вокруг которых объединяется большинство его членов. К направленности относится также готовность класса оказывать помощь другим классам и вступать в сотрудничество с ними, готовность поступиться своими интересами ради интересов всей школы (в противном случае классу присущ «групповой эгоизм»).

Организованность – способность класса к самоуправляемости, умение самостоятельно создавать организацию в трудных или непредвиденных ситуациях, согласованно выдвигать лидеров-организаторов, умение подчиняться требованиям своих товарищей (лидеров). Способных лидеров хватает для организации любого дела.

Согласованность мнений и действий, готовность каждого школьника взять на себя инициативу и повышенную ответственность.

Правильная ориентировка каждого школьника в жизнедеятельности класса, что значит, как писал А.С. Макаренко «ощущать, в каком месте коллектива ты находишься и какие твои обязанности по отношению к поведению из этого вытекают».

Интеллектуальная коммуникативность – это способность класса быстро и легко находить общий язык, приходить к общему мнению, устанавливая сходство суждений. Школьники довольны своей способностью понимать друг друга с полуслова. Взаимопонимание доставляет им радость и чувство комфорта. Класс активизирует своих членов, когда ищет общее решение. К мнению каждого внимательно прислушиваются, добиваясь общего языка и побуждая друг друга к активному обсуждению различных точек зрения.

Психологический климат – преобладание того или иного психологического настроения (мажорный, приподнятый, пессимистический, подавленный); степень психологической защищенности каждого ученика (доброжелательность во взаимоотношениях, поддержка в трудной ситуации или напряженность во взаимоотношениях, упреки, попытки унижить достоинство личности, равнодушие).

Эмоциональное единство – успехи или неудачи ярко переживаются всем коллективом. *Разобщенность* – ученики не стремятся быть вместе, проявляют безразличие к общению.

Кроме того, оценивается подготовленность группы как уровень знаний, навыков, умений в том или ином виде совместной групповой деятельности.

4.4.4. Методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б.Д. Парыгина)

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

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

Значения оценок:

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;
 1 – проявляется достаточно, чтобы его заметить;
 0 – противоположные свойства (ни одно из них не проявляется достаточно заметно или проявляются оба в одинаковой степени).

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

В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой.
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
В коллективе высоко ценится принципиальность, четность, бескорыстие, здесь велико желание трудиться.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете, нет стремления к коллективному труду.
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Наблюдается стремление обособиться от других коллективов.
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Группировки конфликтуют между собой.
Членам коллектива нравится бывать вместе, чаще находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах.
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие у всех.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадство.
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других.
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение, когда «один за всех и все за одного».	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его представителей.
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность.
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах.
В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители.	+++ 0 --- 3 2 1 0 1 2 3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Обработка результатов

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

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

Литература

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб, 2000.
2. Гришина В.В., Лушин П.В. Методики психодиагностики в учебно-воспитательном процессе. – М., 1990.
3. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. Учебное пособие / Под ред. С.А. Багрецова. – М., 1999.
4. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. – М., 1979.
5. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – М., 2000.
6. Ерина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. – М., 1999.
7. Ключева Н.В. Психологическое обеспечение педагогической деятельности. – Ярославль, 1998.
8. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства. – М., 1985.
9. Куница В.Н., Казаринова, Погольша В.М. Межличностное общение. – СПб., 2001.
10. Лабораторный практикум по общей и социальной психологии / Под ред. В.П. Фоминых. – Чебоксары, 1998.
11. Лутошкин А.Н. Психологический климат первичного производственного коллектива. – Кострома, 1978.
12. Мануйлов Г.М. Психологическое управление в рыночных условиях. – М., 1997.
13. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп. Сб. научных трудов / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. – М., 1995.
14. Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Под ред. А.Л. Журавлева. – М., 1990.
15. Немов Р.С. Психология. Книга 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М., 1995.
16. Обозов Н.Н. Психологическое исследование и консультирование. – СПб., 1998.
17. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения. – Л., 1981.
18. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – М., 1999.
19. Сарычев С.В., Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. – Курск, 2000.
20. Социально-психологический климат коллектива. Спецпрактикум по социальной психологии / Под ред. Ю.М. Жукова. – М., 1984.
21. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. – М., 1980.
22. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы. – М. – Кострома, 2001.
23. Чернышев А.С. Психологические основы педагогической практики студентов. – М., 2000.

Глава V ПСИХОДИАГНОСТИКА ПЕРЦЕПТИВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ

РАЗДЕЛ 1 Диагностика содержательно-стилевых перцептивных особенностей личности и малой группы

5.1.1. О специфике социально-перцептивной диагностики

Восприятие и оценка окружающих людей составляют неотъемлемый компонент каждого акта общения. Успешность общения во многом определяется способностью человека непредвзято и адекватно воспринимать и оценивать партнеров по общению (В.А. Лабунская).

Выбор критерия для определения точности оценок – это большая проблема для социальной психологии. В некоторых исследованиях в качестве объективной оценки, с которой сравнивается индивидуальная оценка, берется групповая оценка личности или мнения экспертов, то есть людей, хорошо знающих оцениваемого человека, однако вероятность неадекватной оценки остается достаточно большой. Для надежности групповая оценка, данная конкретному человеку, сравнивается с объективным замером с помощью какого-нибудь теста.

Социально-перцептивная оценка трактуется как некоторая совокупность представлений о личности партнера, основанных на опыте общения с ним и обусловленных личностными особенностями субъекта оценки. В структуре социально-перцептивной оценки можно выделить три аспекта: *содержательный, уровневый и стилевой*. Содержательный аспект характеризует смысл оценки, ее позитивность и социальную желательность; уровневый отражает адекватность или точность оценки; стилевой передает оценочную установку индивида (через такие характеристики социально-перцептивной оценки, как ее стабильность, экстремальность, вариативность, амбивалентность и др.).

Содержательный аспект оценок в значительной степени определяется системой ценностных ориентаций оценивающего лица. Дж. Келли, изучавший индивидуальные различия мировосприятия людей, считал, что те качества, которые мы приписываем окружающим, не являются случайными. Они представляют собой характеристики, наиболее интересные для нас, на которых мы строим прогноз поведения окружающих нас людей. Поэтому можно сказать, что содержание оценок, которые мы даем другим людям, характеризует не только их, но и нас самих. Позитивность оценок в первую очередь определяется характером отношений между субъектом и оцениваемыми людьми. Люди, вызывающие симпатию у субъекта оценки, характеризуются в целом более позитивно, чем неприятные ему. Когнитивный стиль также влияет на содержание оценок. Полезависимые индивиды оценивают партнеров по общению более высоко, чем полнезависимые.

Точность социально-перцептивных оценок зависит от субъективных и объективных факторов. Экспериментальные исследования показали: чем более оцениваемый похож на оценивающего (по полу, возрасту, социальному положению, национальности, профессиональной принадлежности и личностным особенностям), тем меньше вероятность ошибки при условии непредвзятого отношения к нему.

В данной главе приведены методики, направленные на перцептивное исследование эмоциональных состояний, их модальности и экспрессивности; социально-перцептивную оценку личности и малых групп; стереотипов восприятия; диагностику типов информационного усвоения, онтогенетической рефлексии и перцептивно-интерактивной компетентности.

5.1.2. Социально-перцептивная дифференциация малых групп

Назначение. Определение типов индивидуального восприятия реальных малых групп.

Инструкция. На каждый пункт анкеты возможны три ответа, обозначенные буквами А, Б, В. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который наиболее точно отражает вашу точку зрения. Помните, что плохих или хороших ответов в данной анкете нет. Букву вашего ответа (А., Б или В) занесите в лист ответов против соответствующего номера вопроса. На каждый вопрос может быть выбран только один ответ.

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто:
 - А. Знает больше, чем я.
 - Б. Все вопросы стремится решать сообща.
 - В. Не отвлекает внимание преподавателя.
2. Лучшими преподавателями являются те, которые:
 - А. Имеют индивидуальный подход.
 - Б. Создают условия для помощи со стороны других.
 - В. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказываться.
3. Я рад когда мои друзья:
 - А. Знают больше, чем я, и могут мне помочь.

- Б. Умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов.
 В. Помогают другим, когда представится случай.
4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:
 А. Некому помогать и есть у кого поучиться.
 Б. Мне мешают при выполнении задачи.
 В. Остальные слабее подготовлены, чем я.
5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
 А. Я могу получить помощь и поддержку от других.
 Б. Мои усилия будут достаточно вознаграждены.
 В. Есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.
6. Мне нравятся коллективы, в которых:
 А. Каждый заинтересован в улучшении результатов всех.
 Б. Каждый занят своим делом и не мешает другим.
 В. Каждый человек может использовать других для решения своих задач.
7. Я не удовлетворен преподавателями, которые:
 А. Создают дух соперничества на занятиях.
 Б. Не занимаются увлеченно своей наукой.
 В. Не создают условий напряжения и жесткого контроля.
8. Больше всего я удовлетворен жизнью, если:
 А. Занимаюсь научной работой или узнаю что-то новое.
 Б. Общаюсь и отдыхаю.
 В. Кому-то нужен и полезен.
9. Основная роль учебного заведения должна заключаться:
 А. В воспитании гражданина и гармонично развитой личности.
 Б. В подготовке человека к самостоятельной жизни и деятельности.
 В. В подготовке к общению и совместной деятельности человека.
10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:
 А. Предпочитаю не вмешиваться.
 Б. Предпочитаю сам во всем разобраться, не полагаясь на других.
 В. Стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.
11. Я бы учился лучше, если бы преподаватель:
 А. Имел ко мне индивидуальный подход.
 Б. Создавал условия, при которых я мог бы получить помощь от других.
 В. Создавал условия для успеха, условия свободы выбора.
12. Я пребываю в плохом состоянии, когда:
 А. Не добиваюсь успеха в намеченном деле.
 Б. Чувствую, что не нужен человеку, которого очень уважаю или люблю.
 В. Тебе в трудную минуту не помогают те, на кого надеялся больше всего.
13. Больше всего я ценю:
 А. Успех, в котором есть доля участия моих друзей или родных.
 Б. Общий успех близких и дорогих мне людей, в котором есть и моя заслуга.
 В. Свой собственный личный успех.
14. Я предпочитаю работать:
 А. Вместе с товарищами.
 Б. Самостоятельно.
 В. С ведущими в данной области преподавателями и специалистами.

Обработка и интерпретация результатов

Каждому выбранному ответу приписывается один балл. Баллы, набранные по всем пунктам опросника, суммируются для каждого типа восприятия отдельно с учетом предложенного ключа. Результат записывается в виде формулы:

ПИ + лП + мК,

где п, л, м, – количество набранных баллов соответственно индивидуалистическому, прагматическому и коллективистическому типу восприятия.

К л ю ч

И	П	К	И	П	К
1в	1б	1а	8а	8в	8б
2а	2в	2б	9б	9а	9в
3б	3в	3а	10б	10в	10а
4б	4а	4в	11а	11в	11б
5б	5в	5а	12а	12б	12в
6б	6а	6в	13в	13б	13а
7б	7а	7в	14б	14а	14в

Индивидуалистический тип восприятия. Индивид относится к группе нейтрально, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении.

Прагматический тип восприятия. Индивид оценивает группу с точки зрения полезности и отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь.

Коллективистический тип восприятия. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы.

5.1.3. Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)

Назначение. Изучение личностной готовности к формированию интегративных критериев интерактивной компетентности в пределах малых групп стабильного и временного типа.

Инструкция. По пятибалльной системе оцените особенности межличностного взаимодействия в вашей группе:

- 5 – всегда;
- 4 – почти всегда;
- 3 – трудно сказать;
- 2 – редко;
- 1 – никогда.

I.

- Я хорошо разбираюсь в людях.
- Многие делятся со мной своими секретами.
- Я хорошо знаю стороны моих друзей.
- Я хорошо знаю вкусы и привычки членов своей группы.
- Стремлюсь понять, что за человек рядом со мной.

II.

- Многие понимают меня с полуслова.
- Я легко нахожу общий язык с окружающими.
- Обычно я легко угадываю, в каком настроении мои друзья.
- Мои идеи положительно оцениваются окружающими.
- Стремлюсь к тому, чтобы другие всегда легко и быстро могли понять меня.

III.

- Я легко могу убедить в чем-то другого человека.
- Я часто руковожу работой моих друзей.
- Часто окружающие переходят на мою сторону.
- Я легко могу расположить к откровенности.
- Мои сверстники разделяют многие мои увлечения.

IV.

- В принятии решения я полагаюсь только на себя.
- Я дорожу не только ценностями группы, но и своим мнением и отношением к чему-либо.
- Я всегда делаю то, что соответствует моим убеждениям.
- В конфликте я всегда пытаюсь аргументировать свою позицию.
- Мои поступки мало зависят от мнения окружающих.
- Я почти никогда не отступаю от своих планов.

V.

- Я конфликтую с окружающими очень редко.
- При выработке отношения к кому-либо я учитываю мнение окружающих.
- Если окружающие не согласны со мной, я готов пересмотреть свою точку зрения.
- Мнение окружающих меня сверстников является для меня очень важным.
- Принимая важные решения, я всегда советуюсь со статусными людьми.

VI.

- Стараюсь точно и быстро выполнять различные задания.
- Переживаю свои промахи и ошибки, связанные с социальной деятельностью.
- Успех или неудачи моего класса волнуют меня не меньше, чем собственные достижения и успехи.

- Участие в социальной деятельности является для меня важным и необходимым.
- Я считаю, что достичь заметных результатов я могу только при взаимодействии с другими людьми.

Обработка и интерпретация результатов

Сначала подсчитывается количество баллов по каждой из шести шкал, а затем общий суммарный показатель.

О степени выраженности той или иной шкалы свидетельствуют следующие показатели:

20 баллов и более – высокая;

11-19 баллов – средняя;

10 и менее – низкая.

I. Взаимопознание.

II. Взаимопонимание.

III. Взаимовлияние.

IV. Социальная автономность.

V. Социальная адаптивность.

VI. Социальная активность.

Уровням коммуникативной интерактивности соответствуют следующие показатели:

144 балла и более – высокий;

126-143 балла – средний;

125 и менее – низкий.

I. *Взаимопознание* – степень адекватности оценки личностных особенностей партнеров по взаимодействию.

II. *Взаимопонимание* – уровень конфликтности в группе, выраженность общих интересов, умение понять точку зрения оппонента, другого человека.

III. *Взаимовлияние* – степень значимости мнения, поступков других представителей группы, самокоррекция, саморефлексия.

IV. *Социальная автономность* – значимость личностной позиции в совместных действиях и организации или участии в совместной деятельности.

V. *Социальная адаптивность* – благополучность взаимоотношений, удовлетворенность своим положением в группе, гибкость поведения, контактность внутри коллектива и внешним окружением.

VI. *Социальная активность* – направленность социальной ориентации, ведущие мотивы взаимодействия с окружающими, эффективность совместной деятельности.

5.1.4. Диагностика доминирующей перцептивной модальности (С. Ефремцева)

Инструкция. Отвечайте на вопросы «согласен» или «не согласен». В опроснике обведите кружком номера тех вопросов, на которые вы ответили «согласен».

Опросник

1. Люблю наблюдать за облаками и звездами.
2. Часто напеваю себе потихоньку.
3. Не признаю моду, которая неудобна.
4. Люблю ходить в сауну.
5. В автомашине цвет для меня имеет значение.
6. Узнаю по шагам, кто вошел в помещение.
7. Меня развлекает подражание диалектам.
8. Внешнему виду придаю серьезное значение.
9. Мне нравится принимать массаж.
10. Когда есть время, люблю наблюдать за людьми.
11. Плохо себя чувствую, когда не наслаждаюсь движением.
12. Вижу одежду в витрине, знаю, что мне будет хорошо в ней.
13. Когда услышу старую мелодию, ко мне возвращается прошлое.
14. Люблю читать во время еды.
15. Люблю поговорить по телефону.
16. У меня есть склонность к полноте.
17. Предпочитаю слушать рассказ, который кто-то читает, чем читать самому.
18. После плохого дня мой организм в напряжении.
19. Охотно и много фотографирую.
20. Долго помню, что мне сказали приятели или знакомые.
21. Легко отдать деньги за цветы, потому что они украшают жизнь.

22. Вечером люблю принять горячую ванну.
23. Стараюсь записывать свои личные дела.
24. Часто разговариваю с собой.
25. После длительной езды на машине долго прихожу в себя.
26. Тембр голоса многое мне говорит о человеке.
27. Придаю значение манере одеваться, свойственной другим.
28. Люблю потягиваться, расправлять конечности, разминаться.
29. Слишком твердая или слишком мягкая постель для меня мука.
30. Мне нелегко найти удобную обувь.
31. Люблю смотреть теле- и видеофильмы.
32. Даже спустя годы могу узнать лица, которые когда-либо видел.
33. Люблю ходить под дождем, когда капли стучат по зонтику.
34. Люблю слушать, когда говорят.
35. Люблю заниматься подвижным спортом или выполнять какие-либо двигательные упражнения, иногда и танцевать.
36. Когда близко тикает будильник, не могу уснуть.
37. У меня неплохая стереоаппаратура.
38. Когда слушаю музыку, отбиваю такт ногой.
39. На отдыхе не люблю осматривать памятники архитектуры.
40. Не выношу беспорядок.
41. Не люблю синтетических тканей.
42. Считаю, что атмосфера в помещении зависит от освещения.
43. Часто хожу на концерты.
44. Само пожатие руки много говорит мне о данной личности.
45. Охотно посещаю галереи и выставки.
46. Серьезная дискуссия – это интересно.
47. Через прикосновение можно сказать значительно больше, чем словами.
48. В шуме не могу сосредоточиться.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте, в каком разделе ключа больше кружочков, – это ваш ведущий тип.

К л ю ч

Визуальный	Аудиальный	Кинестетический
1, 5, 8, 10, 12, 14, 19, 21, 23, 27, 31, 32, 39, 40, 42, 45.	2, 6, 7, 13, 15, 17, 20, 24, 26, 33, 34, 36, 43, 46, 48	3, 4, 9, 11, 16, 18, 22, 25, 28, 29, 30, 35, 38, 41, 44, 47.

Уровни перцептивной модальности:

13 и более – высокий;

8-12 – средний;

7 и менее – низкий.

5.1.5. Перцептивная самооценка парциальной и интегральной эмоциональной экспрессивности (Л.Е. Бачина, А.Е. Ольшанникова)

Назначение. Перцептивная оценка парциальных и экспрессивных эмоций и их интегративных проявлений: интенсивность экспрессии, двигательная активность, изменения речи и поведения.

Инструкция. Напишите на выданном вам бланке свою фамилию, имя, возраст и дату проведения эксперимента.

Отвечая на каждый вопрос, вы должны выбрать один из трех предложенных вариантов ответа (а, б или в), отражающий ваше мнение. Поставьте крестик в соответствующей клеточке в листке для ответа. Левая клеточка (а) соответствует ответу «безусловно да», средняя (б) – ответу «иногда», а правая клеточка (в) – ответу «нет».

Отвечая на вопрос, каждый раз проверяйте, чтобы номер вопроса совпадал с таким же номером в листке для ответов. Ответы должны быть даны на все вопросы без исключения. Старайтесь, чтобы промежуточный вариант ответа (б) встречался не чаще 1 раза на 6-7 ответов. Отвечайте на вопросы, исходя из того, что для вас характерно в настоящее время. Помните, что к своим ответам нужно относиться ответственно и серьезно. Отвечать нужно только искренне!

Если вам непонятна инструкция, прочтите ее еще раз.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

ФИО. _____

Возраст _____ Дата _____

№ п/п	а	б	в	№ п/п	а	б	в
1				25			
2				26			
3				27			
4				28			
5				29			
6				30			
7				31			
8				32			
9				33			
10				34			
11				35			
12				36			
13				37			
14				38			
15				39			
16				40			
17				41			
18				42			
19				43			
20				44			
21				45			
22				46			
23				47			
24				48			

Опросник

1. Можно ли по вашему голосу догадаться, что вам грустно, тоскливо?
2. Когда вы злитесь, появляются ли в вашей речи сравнения, крепкие выражения, прозвища и т. д.?
3. Бывает ли так, что когда вы боитесь чего-то, то совершаете действия, без которых можно было бы обойтись (крутите в руках предмет, чешете в затылке, одергиваете одежду и т. п.)?
4. Когда у вас веселое настроение, становится ли ваша речь более образной, то есть употребляете ли вы красочные эпитеты, сравнения и т. п.?
5. Когда у вас веселое настроение, сказывается ли оно на ваших движениях и жестикуляции, делает ли оно их более активными?
6. Есть ли у вас склонность говорить быстрее, чем обычно, когда вы чем-то взволнованы?
7. Свойственна ли вам в состоянии печали замедленность движений и некоторая скованность?
8. Легко ли можно по интонации вашей речи догадаться, что вы рассержены?
9. Если вам тоскливо, заметно ли меняется интонация вашего голоса?
10. Когда вы рассказываете что-нибудь веселое, употребляете ли вы лишние слова («ну», «значит» и т. п.)?
11. Если вы чем-то обрадованы, говорите ли вы громче, чем обычно?
12. Если какое-либо событие выводит вас из равновесия, заметно ли это для окружающих?
13. Когда вы рассказываете друзьям, родным что-нибудь веселое, становится ли ваша речь более выразительной, богатой интонациями?
14. Бывают ли случаи, когда вы, испугавшись чего-то, начинаете говорить медленнее, чем обычно?
15. Заметно ли для окружающих, что вам грустно?
16. Если вы услышали радостную новость, появляются ли у вас лишние движения, без которых можно было бы обойтись?
17. Если вы разговариваете с человеком, на которого рассердились, говорите ли вы быстрее, чем обычно?
18. Остается ли ваше лицо бесстрастным, когда вы сильно разозлитесь?
19. Меняется ли интонация вашей речи, когда вы сильно взволнованы?
20. Становитесь ли вы непоседливы, активны, если чем-то сильно взволнованы (то есть больше, чем обычно, двигаетесь, вертитесь, жестикулируете)?
21. Свойственны ли вам в периоды волнений, переживаний движения, без которых можно было бы обойтись (поглаживание волос, одергивание одежды, манипуляции с ручкой, бумажкой и т. п.)?
22. Считаете ли вы, что чаще всего ничем не проявляете своих чувств?

23. Когда у вас грустное настроение, возникают ли у вас лишние движения, которые в обычном состоянии не наблюдаются (например, бесцельное движение по комнате, заламывание рук, необычная жестикуляция и др.)? :
24. Свойственно ли вам в возбужденном состоянии говорить сбивчиво, «проглатывать» слова, произносить лишние слова типа «э-э», «ну» и т. п.–так, что слушателю приходится задавать уточняющие вопросы?
25. Когда вам приходится рассказывать о каком-то случае, который рассмешил вас, говорите ли вы быстрее обычного?
26. Если вы сильно испугались, говорите ли вы тише, чем обычно?
27. Можно ли догадаться по вашему лицу, что вы получили печальное известие?
28. Повышаете ли вы голос, когда говорите с человеком, который вас сильно разозлил?
29. Когда у вас отличное настроение, можно ли догадаться об этом по вашему лицу?
30. Если у вас резко изменилось настроение, заметно ли это для окружающих?
31. Если вы раздражены человеком из-за того, что он помешал вам работать, проявляется ли это в ваших жестах, движениях?
32. Можно ли сказать, что о вашем настроении красноречиво говорит ваше лицо?
33. Остается ли ваша речь ясной и понятной для окружающих, когда вы испытываете страх?
34. Когда вы рассержены, удается ли вам скрыть свое чувство от окружающих?
35. Понятна, связна ли ваша речь, когда вами овладевает печаль?
36. Делал ли вам кто-нибудь замечание, что вы слишком громко говорите?
37. Можно ли по интонации вашего голоса догадаться, что вы чем-то испуганы?
38. Бывает ли так, что от волнения вы не можете произнести ни слова?
39. Считаете ли вы, что слишком проявляете свой страх?
40. Когда у вас хорошее настроение, заметно ли это для окружающих?
41. Меняется ли темп вашей речи, если вы рассказываете о каком-то печальном для вас событии?
42. Если вы получили испугавшее вас известие, можно ли догадаться об этом по вашему лицу?
43. Если вы рассердились на своего собеседника, влияет ли это на связность вашей речи: появляются ли в ней паузы, лишние слова или неточности?
44. Бывает ли так, что ваше раздражение или злость проявляются в движениях, не направленных ни к какой определенной цели (крутите что-то в руках, притрагиваетесь к лицу и т. п.)?
45. Становится ли ваша речь менее красочной (отсутствие эпитетов, сравнений и т. п.), если вы чем-то расстроены?
46. Можно ли сказать, что страх делает вашу речь менее образной?
47. Становитесь ли вы более подвижным, непоседливым, чем обычно, в моменты, когда чем-то напуганы?
48. Ваша речь отличается образностью, то есть свойственно ли вам употреблять красочные эпитеты, сравнения, меткие выражения?

Обработка и интерпретация

Количество баллов за каждый ответ: «безусловно да» – 3, «иногда» – 2, «нет» – 0; «а» – безусловно да; «б» – иногда; «в» – нет .

К л ю ч

Каналы экспрессии

Громкость голоса

Темп речи

Образность речи

Сбой речи

Интонация

Двигательная активность

Лишние движения

Мимика

Недифференцированная по каналам экспрессия

Номера вопросов

«да» – 1, 11, 26, 28, 36

«да» – 6, 14, 17, 25, 41

«да» – 2, 4, 45, 46, 48

«да» – 10, 24, 43

«нет» – 33, 35

«да» – 8, 9, 13, 19, 37

«да» – 5, 7, 20, 31, 39

«да» – 3, 16, 21, 23, 44

«да» – 27, 29, 32, 42

«нет» – 18

«да» – 12, 15, 30, 38, 40, 47

«нет» – 22, 34

Уровни эмоциональной экспрессии:

12 и более – высокий;

6-11 – средний;

5 и менее – низкий.

Уровни недифференцированной (стабильно-регулируемой) экспрессии:

19 и более – высокий;

10-18 – средний;

9 и менее – низкий.

На основании полученных данных можно составить модель эмоциональной экспрессии в форме графического профиля.

5.1.6. Методика экспертной оценки невербальной коммуникации (А.М. Кузнецова)

Назначение. Учитывая важную роль невербальных средств или «языка тела» в процессе общения, данная методика с помощью экспертных оценок помогает определить диапазон зрительно воспроизводимых и коммуникативно значимых движений человеческого тела, включая оценку разнообразия невербального репертуара, сензитивность к восприятию невербальной информации и самоуправлению невербальным репертуаром. В качестве экспертов можно привлекать одного из родителей или руководителей, педагогов, друга и самого оцениваемого.

Инструкция. Постарайтесь по приведенным ниже вопросам выразить свое мнение о некоторых особенностях поведения человека в общении с вами. На каждый из вопросов предлагается четыре варианта ответов. Вам нужно выбрать тот из них, который, на ваш взгляд, наиболее точно характеризует данного человека. Обведите в бланке ответов ту букву, которая соответствует выбранному вами ответу.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Дата _____ Ф.И.О. испытуемого _____
Ф.И.О. эксперта _____

А – всегда;
Б – часто;
В – редко;
Г – никогда.

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

Опросник

1. Считаете ли вы, что он (она) умеет хорошо дополнять содержание своих слов неречевыми средствами (мимика, жесты, поза и т. п.)?
2. Понимает ли он (она) ваши эмоции по выражению вашего лица?
3. Может ли он (она) найти подходящие интонации голоса для выражения своих чувств и отношения к другим людям?
4. Считаете ли вы, что он (она) умеет правильно понимать значение ваших взглядов (проявление симпатии, интереса, привлечения внимания, проявление волнения и др.)?
5. Считаете ли вы, что у него (нее) бывают «лишние» жесты и движения, когда он (она) старается выразить свои мысли и чувства?
6. Умеет ли он (она) сдерживать проявления своих отрицательных эмоций и отношений?
7. Как вы считаете, реагирует ли он (она) на изменения вашего голоса (на проявление иронии, волнения и т. д.)?
8. Бывает ли, что его (ее) неречевое поведение не соответствует тому, о чем он (она) говорит?
9. Умеет ли он(она), по вашему мнению, выражением глаз и взглядом проявить внимание к другим людям, приветливость, заинтересованность?
10. Как вы считаете, может ли он (она) управлять своей мимикой во время конфликтной ситуации?
11. Отличается ли его (ее) мимика выразительностью, разнообразием, гармонией?
12. Есть ли у него (нее) позы или движения, непривлекательные с вашей точки зрения?

13. Использует ли он (она) мягкие, доверительные интонации, чтобы снять у других напряжение, вызвать на откровенность, расположить к себе?
14. Умеет ли он (она) по изменению вашей походки, позы определить ваше самочувствие, настроение, состояние?
15. Может ли он (она) передать оттенки, нюансы своих чувств, эмоций, используя различные неречевые средства поведения?
16. Умеет ли он (она) достаточно тонко и понятно показать через мимику свое доброжелательное отношение к другим?
17. Можно ли сказать, что по его (ее) выразительному поведению легко понять, какие он (она) испытывает чувства к окружающим?
18. Может ли он (она) понять ваше отношение к нему, даже если вы не демонстрируете его специально?
19. Бывает ли он (она) скован в движениях и жестах, «зажат», когда попадает в непривычную, незнакомую ситуацию?
20. Как вы считаете, понимает ли он (она) когда вы огорчены, расстроены, не расположены к общению?

Обработка и интерпретация данных

Каждый вопрос имеет четыре варианта ответа и каждому варианту приписывается определенный балл от одного до четырех (А – 4 балла; Б – 3 балла; В – 2 балла; Г – 1 балл). Методика дает возможность диагностировать три параметра невербального общения:

1) Общая оценка невербального репертуара человека с точки зрения его разнообразия, гармоничности, дифференцированности – вопросы 1, 5, 8, 12, 15, 17. Количественная оценка данного параметра может варьироваться от +9 до –9 баллов.

2) Чувствительность, сензитивность человека к невербальному поведению другого (эксперта-наблюдателя), способность к адекватной идентификации – вопросы 2, 4, 7, 11, 14, 18, 20. Количественная оценка варьируется от 28 до 7 баллов.

3) Способность к управлению своим невербальным репертуаром адекватно цели и ситуации общения – вопросы 3, 6, 9, 10, 13, 16, 19. Количественная оценка варьируется от 23 до 2 баллов.

Уровень развития каждой из описанных способностей вычисляется как сумма баллов за ответы на соответствующие вопросы (за ответы на вопросы 5, 8, 12, 19 полученные баллы вычитаются из общей суммы по каждому из трех параметров). Для каждого испытуемого получают оценки трех экспертов, включая его самого. По каждому оцениваемому параметру находится среднее арифметическое значение трех экспертных оценок. Эти оценки рассматриваются как показатели уровня развития каждой из трех описанных выше способностей субъекта невербальной коммуникации. На основе суммарных оценок по трем анализируемым параметрам определяется общий показатель уровня развития перцептивно-коммуникативных возможностей человека. Этот показатель может варьироваться от 0 до 60 баллов. Далее проводится качественный анализ структуры невербальной коммуникации тестируемого.

5.1.7. Самооценка уровня онтогенетической рефлексии

Назначение. Методика нацелена на изучение уровня онтогенетической рефлексии, предполагающей анализ прошлых ошибок, успешного и неуспешного опыта жизнедеятельности.

Инструкция. Ниже приведены вопросы, на которые необходимо отвечать в форме «да» (+) в случае утвердительного ответа или «нет» (-) в случае отрицательного ответа и «не знаю» (0), если вы сомневаетесь в ответе.

Опросник

1. Случалось ли вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?
2. Можно ли было избежать этой ошибки?
3. Случается ли вам настаивать на собственном мнении, если вы не уверены на 100% в его правильности?
4. Рассказали ли вы кому-либо из самых близких о своей самой большой жизненной ошибке?
5. Считаете ли вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?
6. Если кто-то доставил вам небольшое огорчение, можете ли вы быстро забыть об этом и перейти к обычному распорядку?
7. Считаете ли вы себя иногда неудачником?
8. Считаете ли вы себя человеком с большим чувством юмора?
9. Если бы вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы вы иначе свою жизнь?
10. Что больше руководит вами при принятии ежедневных личных решений – рассудок или эмоции?
11. С трудом ли вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?

12. Пользовались ли вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких, при принятии жизненно важных решений?
13. Часто ли вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для вас неприятны?
14. Нравится ли вам ваша личность?
15. Случалось ли вам просить у кого-либо прощения, хотя вы не считали себя виноватым?

Обработка и интерпретация результатов

За каждый ответ «да» на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и «нет» на вопросы 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 вы получаете по 10 баллов. За каждый ответ «не знаю» вы получаете по 5 баллов. Подсчитайте общее количество баллов.

100–150 баллов – полное отсутствие рефлексии прошлого опыта. Вы обладаете исключительной способностью усложнять себе жизнь. Вашими решениями недовольны ни вы, ни ваше окружение. Для исправления ситуации необходимо лучше обдумывать свои решения, анализировать ошибки и найти хороших советчиков по сложным жизненным ситуациям.

50–99 баллов – рефлексия со знаком «-», итогом прошлых ошибок становится страх перед совершением новых. Ваша осторожность, явившаяся результатом прошлых жизненных ошибок, не всегда является гарантией полного жизненного успеха. Возможно то, что вы считаете ошибкой, совершенной в прошлом, – просто сигнал о том, что вы изменились. Ваш критичный ум иногда мешает исполнению ваших глубоких желаний.

0–49 баллов – рефлексия со знаком «+». Анализ совершенного и движение вперед. В ближайшее время вам не грозит опасность совершить жизненную ошибку. Гарантия этого – вы сами. У вас есть много черт, которыми обладают люди с большими способностями к хорошему планированию и предвидению собственного будущего. Вы ощущаете себя творцом собственной жизни.

5.1.8. Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности (Г. Я. Розен)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждый вопрос и выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

Опросник

1. Хорошо ли вы разбираетесь в языке жестов?
 - а) да; б) и да, и нет; в) нет.
2. Чувствительны ли вы к чужим нуждам?
 - а) да, чувствителен; б) не знаю; в) нет, не чувствителен.
3. Сразу ли вы замечаете, что кому-то стало скучно при разговоре с вами?
 - а) сразу; б) верно нечто среднее; в) не замечаю вообще.
4. Вы умеете слушать других?
 - а) да, умею; б) и да, и нет; в) нет, не умею.
5. Всегда ли вы одинаково обходительны в общении?
 - а) да, всегда; б) в зависимости от обстоятельств; в) никогда.
6. Можете ли вы тотчас определить, что кто-то из собеседников осуждает вас?
 - а) да, могу; б) не всегда; в) нет, не могу.
7. Всегда ли вы верно оцениваете других людей?
 - а) да, всегда; б) от случая к случаю; в) никогда.
8. Можете ли вы сразу почувствовать, что вызываете у собеседника симпатию, расположение?
 - а) да, могу; б) и да, и нет; в) нет, не могу.
9. Способны ли вы предсказать, между кем из ваших знакомых может завязаться дружба?
 - а) да, способен; б) не знаю; в) нет, не способен.
10. Всегда ли вы чувствуете, что у собеседника есть что-то скрытое на уме?
 - а) да, всегда; б) в зависимости от обстоятельств; в) не всегда.
11. Умеете ли вы вовремя почувствовать, когда не следует быть слишком настойчивым?
 - а) да, умею; б) когда как; в) нет, не умею.
12. Часто ли люди приходят к вам со своими проблемами?
 - а) часто; б) от случая к случаю; в) редко.
13. Как вы думаете, всегда ли вам удастся распознать ложь?
 - а) думаю, что всегда; б) не знаю; в) думаю, что нет.
14. Сразу ли вы чувствуете, что собеседник находится в плохом расположении духа?
 - а) да, сразу; б) и да, и нет; в) нет, не сразу.
15. Предчувствуете ли вы, что собеседник может вот-вот неожиданно разрыдаться (или взорваться)?
 - а) да, предчувствую; б) когда как; в) нет, не предчувствую.

Обработка и интерпретация результатов

Ключ: ответы а – 2 балла; б – 1 балл; в – 0 баллов.

Суммируйте оценки по пунктам опросника.

Преобразуйте «сырые» баллы в стены с помощью таблицы «Стеновые нормы».

Стеновые нормы

Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Баллы	0	1-4	5-8	9-12	13	14-17	18-21	22-25	26-29	30

Предложенная шкала невербальной компетентности педагога выявляет степень выраженности умения налаживать отношения и прочитывать контекст общения. Каждый исследуемый может быть отнесен к одной из трех групп:

- 1) с низким уровнем невербальной компетентности (1-3 стен);
- 2) с умеренным уровнем невербальной компетентности (4-7 стен);
- 3) с высоким уровнем невербальной компетентности (8-10 стен).

Лица, отнесенные к первой группе, поглощены своими собственными проблемами и недостаточно внимательны к проблемам других. Они обнаруживают неспособность к налаживанию отношений и пониманию характера межличностного взаимодействия, в которое вовлечены.

Личности, отнесенные к третьей группе, напротив, характеризуются поглощенностью проблемами других людей и невниманием к своим собственным.

РАЗДЕЛ 2 Диагностика перцептивно-стилевых особенностей личности и малой группы

5.2.1. Социально-перцептивная оценка личностно-деятельностных особенностей тренера (Ю. Ханин, А. Стамбулов)

Содержание методики. Шкала включает 24 вопроса, выявляющих отношение спортсмена к тренеру по трем параметрам (по 8 вопросов): гностическому, эмоциональному и поведенческому.

Гностический параметр выявляет уровень компетентности тренера как специалиста с точки зрения спортсмена. Эмоциональный определяет, насколько тренер симпатичен спортсмену как личность, поведенческий – показывает, как складывается реальное взаимодействие тренера и спортсмена.

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое из приведенных суждений. Если вы считаете, что оно верно и соответствует вашим отношениям с тренером, то напишите «да»; если же оно неверно, то «нет».

Опросник

1. Тренер умеет точно предсказать результаты своих учеников.
2. Мне трудно ладить с тренером.
3. Тренер – справедливый человек.
4. Тренер умело подводит меня к соревнованиям.
5. Тренеру явно не хватает чуткости в отношениях с людьми.
6. Слово тренера для меня – закон.
7. Тренер тщательно планирует тренировочную работу со мной.
8. Я вполне доволен тренером.
9. Тренер недостаточно требователен ко мне.
10. Тренер всегда может дать разумный совет.
11. Я полностью доверяю тренеру.
12. Оценка тренера очень важна для меня.
13. Тренер в основном работает по шаблону.
14. Работать с тренером одно удовольствие.
15. Тренер уделяет мне мало внимания.
16. Тренер, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей.
17. Тренер плохо чувствует мое настроение.
18. У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет тренер.
19. Я не стану делиться с тренером своими мыслями.
20. Тренер наказывает меня за малейший проступок.
21. Тренер хорошо знает мои слабые и сильные стороны.
22. Я хотел бы стать похожим на тренера.
23. Я нас с тренером чисто деловые отношения.

Каждый вопрос, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Гностический компонент включает вопросы 1, 4, 7, 10, -13, -16, 19, 22 (номера со знаком «-» означают ответ «нет», остальные – «да»). эмоциональный – вопросы -2, -5, 8, 11, 14. -17, -20. Поведенческий – вопросы 3, 6, -9, 12, -15, 18, -21, -24.

Результат опроса представляют графически или с помощью таблицы. В таблице дан один из вариантов обработки данных по шкале «тренер-спортсмен».

№	Ф.И.О. (код)	Показатели			
		Гностический	Эмоциональный	Поведенческий	Итоговый
1	А	3	5	5	13
2	Б	3	4	3	10
3	В	2	1	2	5
4	Г	6	5	5	16
5	Д	2	1	3	6
6	Е	3	2	4	9
7	Ж	3	1	2	6
8	З	6	6	4	14
9	И	8	8	7	23
10	К	1	1	6	8
11	Средняя арифметическая $x \pm m$	$3,7 \pm 0,6$	$3,4 \pm 0,6$	$4,1 \pm 0,5$	$12,2 \pm 1,7$

Средняя арифметическая оценка дает возможность представить своеобразный обобщенный «портрет» тренера, нарисованный его командой, по каждому из исследуемых компонентов межличностного взаимодействия и по итоговому показателю.

5.2.2. Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости

Инструкция. На каждый вопрос теста возможны три варианта ответа: «да», «нет», «не знаю». Не злоупотребляйте ответом «не знаю». Используйте его столько в том случае, если вас действительно затрудняет однозначный ответ «да» или «нет».

Опросник

1. Очень ли трудна и напряженна ваша работа?
2. Часто ли вы думаете о работе по вечерам и выходным дням?
3. Часто ли вам приходится задерживаться на работе или дома заниматься делами, связанными с работой?
4. Чувствуете ли вы, что вам постоянно не хватает времени?
5. Часто ли вам приходится торопиться, чтобы справиться со своими делами?
6. Испытываете ли вы нетерпение, когда видите, что кто-то выполняет работу медленнее, чем вы сами могли бы сделать?
7. Часто ли вы заканчиваете мысль собеседника до того, как он кончит говорить?
8. Если вам приходится ждать кого-нибудь, испытываете ли вы нетерпение?
9. Если вы испытываете напряжение или раздражение, трудно ли вам скрыть это?
10. Часто ли вас выводит из терпения ожидание в очередях?
11. Часто ли у вас возникает чувство, что время течет слишком быстро?
12. Предпочитаете ли вы поехать как можно быстрее, чтобы заняться более важными делами?
13. Вы почти всегда ходите и делаете все быстро?
14. Стараетесь ли вы быть во всем первым и лучшим?
15. Считаете ли вы себя человеком очень энергичным, напористым?
16. Считают ли вас энергичным и напористым ваша жена или близкие?
17. Считают ли ваши знакомые, хорошо знающие вас люди, что вы относитесь к своей работе слишком серьезно?
18. Часто ли бывает, что, читая или слушая собеседника, вы продолжаете думать о своих делах?
19. Часто ли ваша жена или близкие просят вас меньше заниматься делами и больше времени уделять семье?
20. Прилагаете ли вы усилия, чтобы победить в играх?

Обработка и интерпретация результатов

На каждый вопрос ответу «да» приписывается 2 балла, ответу «нет» – 0 баллов; ответу «не знаю» – 1 «балл». Подсчитайте общее количество баллов, набранных вами в тесте.

Если вы набрали *от 0 до 10 баллов*, то вы принадлежите к типу Б. Люди такого типа четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их достижения. Они стремятся справиться с трудностями сами, трудности и их возникновение подвергают анализу, делают правильные выводы. Могут долгое время работать с большим напряжением сил. Умеют и стремятся рационально распределять время. Неожиданности, как правило, не выбивают их из колеи. Люди типа Б стрессоустойчивые.

Если вы набрали *от 10 до 20 баллов*, то у вас проявляется склонность к типу Б, но умеренно выраженная. Часто проявляете стрессоустойчивость, но не всегда.

Если вы набрали *от 30 до 40 баллов*, то вы принадлежите к типу А. Люди такого типа характеризуются стремлением к конкуренции, достижению цели, обычно бывают не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинают рваться к новой цели. Часто они проявляют агрессивность, нетерпеливость, гиперактивность, у них быстрая речь, постоянное напряжение лицевой мускулатуры.

Если вы набрали *от 20 до 50 баллов*, то у вас проявляется склонность к типу А, но умеренно выраженная. Неустойчивость к стрессам проявляется нередко.

5.2.3. Перцептивно-образная самооценка (В.В. Бойко)

Назначение. Данная методика нацелена на изучение динамичности психозмоционального «Я-образа» в зависимости от ситуаций (обычных, благоприятных и неблагоприятных). Главный акцент сделан на исследовании устойчивости нейтральных и позитивных эмоциональных состояний в трех вышеуказанных ситуациях.

Инструкция. В левой части бланка для ответов представлены шесть эмоциональных состояний, а в правой – степень их выраженности от 0 до 10 баллов. При этом 0 означает полное отсутствие того или иного состояния, а 10 – максимум его проявления. Задача испытуемого заключается в количественной оценке каждого эмоционального состояния в трех заданных ситуациях: обычных, неблагоприятных и благоприятных. Для этого в бланке для ответов сначала знаком «○» обводится балл каждого из шести

состояний в обычных, нормальных условиях, затем знаком «Δ» обводятся баллы всех состояний в неблагоприятных условиях и знаком «□» – в максимально благоприятных условиях:

- – обычно в норме;
- Δ – возможный минимум в неблагоприятной ситуации;
- – возможный максимум в благоприятной ситуации.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

Я бываю:

Спокойным внешне	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Спокойным внутренне	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Активным	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
В хорошем настроении	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Доброжелательным	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Оптимистичным	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Миролюбивым	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обработка данных

На каждой оценочной шкале следует проследить за сочетанием сразу трех показателей – «обычно», «неблагоприятно», «благоприятно». Комбинации баллов на шкале дают представление о характере изменений, происходящих с психогигиеническим «Я-образом» по тому или иному параметру.

Выявлено несколько устойчивых вариантов сочетаний оценок и соответствующих им типов изменений «Я-образа». С помощью приводимой ниже таблицы вы можете расшифровать полученные на шкалах данные:

Тип изменений «Я-образа»	Обычно (баллы)	Неблагоприятно (баллы)	Благоприятно (баллы)
1. Нормальная изменчивость	4-6	3-4	8-10
2. Приемлемая ригидность	4-6	3-4	6-7
3. Гипертимическая ригидность	7-8	4-7	8-10
4. Эйфорическая ригидность	9-10	7-10	9-10
5. Дистимическая ригидность	2-4	0-4	4-6
6. Дисфорическая ригидность	0-5	0-2	3-5
7. Экзальтированная изменчивость	3-7	0-2	8-10
8. Неадекватная изменчивость	4-5	6-8	6-10

В случае, если комбинация полученных вами трех оценок на шкале не отражена в таблице, отождествляйте ее с наиболее близким типом.

Интерпретация результатов

Нормальная изменчивость «Я-образа» означает, что ответные эмоциональные реакции на жизненные ситуации адекватны и, по всей вероятности, сохраняют коммуникабельную форму. Такой вариант изменений предпочтителен и свидетельствует в пользу имиджа. Оценка «обычно» находится в границах 4-6 баллов, то есть в центре шкалы; при неблагоприятной ситуации оценка несколько снижается в пределах 3-4 баллов; в благоприятной ситуации – повышается до 8-10 баллов. Эмоции «дышат», выполняют свою энергетическую и сигнальную функцию. Партнеры, вероятно, видят естественные реакции наблюдаемого человека. Следовательно, он открыт и откликается эмоциями на воздействие. Есть основания доверять ему.

Приемлемая ригидность «Я-образа» выражается в том, что эмоциональные состояния мало меняются в соответствии со смысловым воздействием. Эмоции слабо «дышат» и, возможно, недостаточно информируют партнеров о переживаниях событий. Тем не менее состояния сохраняют коммуникабельную форму, что, как правило, импонирует участникам совместной деятельности. Баллы «обычно» – 4-6; «неблагоприятно» – 3-4; «благоприятно» – 6-7.

Гипертимическая ригидность «Я-образа». В этом случае эмоциональный стереотип поведения во всех ситуациях отличается мажорными окрасками: «обычно» – 7-8 баллов; «неблагоприятно» – 4-7 баллов; «благоприятно» – 8-10 баллов. Постоянно высокий энергетический тонус – естественное для респондента состояние, но в конце концов его ресурсы «изнашиваются». При этом диапазон проявления эмоций очень узок, их значения завышены даже в ситуации «обычно». Когда наступает благоприятная ситуация, эмоции не могут адекватно проявляться. Данное обстоятельство несколько затрудняет расшифровку эмоций со стороны окружающих: личность всегда на подъеме, и трудно понять, как она относится к позитивным переменам. Однако в целом ее психогигиенический «Я-образ» находится в коммуникабельных границах, хотя, возможно, партнеры чувствуют некоторый дискомфорт.

Эйфорическая ригидность «Я-образа» отмечается в том случае, когда ситуации «обычно», «неблагоприятно» и «благоприятно» оцениваются очень высокими баллами (7-10 баллов) и их значения

сливаются. Индивид безжалостно растрчивает свою эмоциональную энергию, практически живет на максимуме ее проявления. Понятно, что эмоции «не дышат». Очень перегружены их смысловые значения для партнеров, имидж становится некоммуникабельным. Самый тяжелый для взаимодействия вариант, когда три фигуры на шкале – «кружок», «треугольник» и «квадрат» – сливаются в районе 9-10 баллов. Это явное свидетельство нарушений в сфере эмоциональной отзывчивости. Человек с такими психогигиеническим статусом не может вызывать доверия.

Дистимическая ригидность «Я-образа» проявляется в том, что эмоции индивида функционируют в узком диапазоне сниженных значений шкалы: «обычно» – 2-4 балла; «неблагоприятно» – 0-4; «благоприятно» – 4-6. Эмоции «дышат» плохо, преобладают минорные окраски состояний, определяющих имидж, что приводит к снижению коммуникабельности личности и доверия к ней. В своем психогигиеническом «Я-образе» личность с готовностью демонстрирует негативно окрашенные состояния и не может откликаться на положительные ситуации.

Дисфорическая ригидность «Я-образа» характеризуется тем, что диапазон эмоционального реагирования по шкале не бывает выше 5 баллов. Но самое показательное то, что оценки «обычно» и «неблагоприятно» сливаются в границах 0-3 баллов. Личность страдает серьезными нарушениями в сфере эмоциональной отзывчивости, а ее имидж утрачивает коммуникабельность.

Экзальтированная изменчивость «Я-образа». Основным показателем в этом случае является очень большой диапазон эмоционального реагирования: в «неблагоприятных» обстоятельствах – минимум (0-2 баллов), в «благоприятных» – максимум (8-10). В обеих крайностях эмоции выдают большую энергию и перегружены информацией. В результате они утрачивают коммуникабельность и вредят имиджу личности.

Неадекватная изменчивость «Я-образа» проявляется в том, что на неблагоприятные воздействия человек почему-то реагирует в диапазоне гипертимических или эйфорических значений шкал. При этом нормативные его реакции происходят в средних шкальных интервалах.

5.2.4. Определение стиля информационного усвоения

Назначение. Данная методика ориентирована на выявление ведущих способов или предпочитаемых типов, моделей по сбору разнообразной информации (профессиональной, средовой, познавательной).

Инструкция. Ниже приведены десять рядов по четыре слова в каждом. Около каждого слова поставьте одну из четырех цифр:

- 4 – если оно лучше всего описывает вас;
- 3 – если оно хорошо описывает вас;
- 2 – если оно более или менее описывает вас;
- 1 – если оно совсем не подходит вам.

Не забудьте перед каждым словом поставить соответствующую цифру!

БЛАНК ОТВЕТОВ

	Увлеченный	Экстремальный	Разграничивающий	Практичный
	Восприимчивый	Бесстрастный	Аналитичный	Соответствующий
	Чувствующий	Наблюдающий	Думающий	Делающий
	Принимающий	Осведомленный	Оценивающий	Авантюрный
	Интуитивный	Расспрашивающий	Логичный	Продуктивный
	Конкретный	Внимательный	Абстрактный	Активный
	Ориентированный на настоящее	Задумчивый	Ориентированный на будущее	Прагматичный
	Открытый для нового	Проницательный	Интеллигентный	Компетентный
	Опытный	Наблюдательный	Рациональный	Ответственный
	Интенсивный	Сдержанный	Рациональный	Ответственный
	Сумма:	Сумма:	Сумма:	Сумма:

Обработка и интерпретация результатов

Для подсчета сложите цифры в каждой колонке. Самый высокий балл указывает на предпочитаемый учебный стиль:

- Колонка 1 – конкретно-последовательный;
- Колонка 2 – абстрактно-произвольный;
- Колонка 3 – абстрактно-последовательный;
- Колонка 4 – конкретно-произвольный.

5.2.5. Исследование стереотипов восприятия успешного ученика

Инструкция. Определите, какими качествами должен, по вашему мнению, обладать школьник, чтобы достичь хороших и отличных результатов в учебе. Для этого выберите шесть-семь (не более) самых важных, значимых качеств.

1. Дисциплинированный.
2. Умный, сообразительный.
3. Умеет самостоятельно ставить перед собой цели в учебной работе.
4. Хорошая память.
5. Трудолюбивый, усидчивый.
6. Умеет использовать чужой труд (конспекты, решение задач и пр.).
7. Владеет самоконтролем.
8. Умеет планировать работу и выполнять свой план.
9. Любознательный, любит учиться.
10. Всегда нацелен на успех.
11. Инициативный, не ждет, когда учитель заставит работать.
12. Работает на оценку.
13. Хорошее внимание.
14. Ответственный.
15. Умеет работать с книгой.
16. Умеет списать или воспользоваться шпаргалкой.
17. Аккуратный.
18. Независимый в суждениях.
19. Уверенный в себе.
20. Всегда ищет оригинальное решение.
21. Жизнерадостный.
22. Способен отстаивать свои убеждения.
23. Твердая воля.
24. Не конфликтует с учителем, покладистый.
25. Еще какое?

Обработка и интерпретация результатов

Анализируется состав выделенных качеств; с учетом преобладания соответствующих качеств можно выявить следующие инструментальные типы успешного ученика: субъективно-творческий (11, 18, 20, 22), общетрудовой (1, 5, 14, 17), владеющий учебными умениями (3, 7, 8, 15), обладающий хорошими познавательными способностями (2, 4, 13, 9), мотивационно-волевой (10, 19, 21, 23), приспособительный (6, 12, 16, 24), комбинированный, вбирающий в себя разнотипные качества.

Выявленный стереотип позволяет проникнуть в индивидуальное представление школьника о сущности учебной деятельности, о технологии успеха: его ценностное отношение к творческому стилю деятельности, понимание значимости базовых учебных умений, склонности к формально-приспособительной тактике учебного поведения, предпочтительное отнесение успеха на счет либо врожденных качеств ума, либо волевой напористости.

5.2.6. Невербальная диагностика эмоциональных состояний (А.О. Прохоров)

Назначение. Для изучения эмоционального состояния можно использовать цвето-рисуночный тест диагностики психических состояний младших школьников. В рисунках и цвете учащиеся могут выразить то, что им трудно сказать словами в силу недостаточного развития самосознания, рефлексии и способности к идентификации. Кроме того, вследствие привлекательности и естественности задания эта методика способствует установлению хорошего эмоционального контакта, снимает напряжение, возникающее в ситуации обследования.

Необходимый материал. Для работы необходимо иметь лист белой бумаги и цветные карандаши: красный, синий, зеленый, черный, коричневый, оранжевый, голубой, розовый. На листе бумаги с левой стороны должен быть нарисован квадрат размером 50х50 мм (правая сторона будет предназначена для рисунка).

Инструкция 1. Ребята! Перед каждым из вас лежит листок бумаги и цветные карандаши. На листе бумаги с левой стороны нарисован квадрат. Сейчас вам надо в этом квадрате цветным карандашом изобразить ваше состояние, то есть то, что вы в данный момент испытываете. Если ваше состояние нельзя нарисовать одним цветом, то разделите квадрат на несколько частей и закрасьте его карандашами разных цветов. При этом рекомендуется показать мелом на доске, как можно разделить квадрат (одной диагональю, двумя диагоналями, горизонтальной линией, двумя перпендикулярами на четыре части, горизонтально и перпендикулярно к ней на три части и т. д.)

После того, как школьники справятся с заданием, экспериментатор дает *Инструкцию 2*.

Ребята! Сейчас каждый из вас изобразил свое состояние цветом, а теперь подумайте, на что похоже ваше состояние, в виде какого образа вы могли бы его представить и нарисовать. Это могут быть и окружающие вас предметы (парта, доска, наш класс), а могут быть и предметы, которых здесь нет, но на которые похоже ваше состояние. Например, цветок, мяч, солнце, дождь и т. д. Если вы затрудняетесь нарисовать свое состояние одним предметом или образом, то нарисуйте целую композицию (рисунок). Рисовать нужно на правой стороне листа.

Время для проверки теста не должно ограничиваться.

КЛЮЧ К ОБРАБОТКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Цвет (в квадрате)	Рисунок	Состояние
Красный	Тетрадь Парта Класс Доска и другие школьные атрибуты	Активность (активация)
Красный, сочетание красного и желтого	Радуга Новый год, елка Торт, мороженое Конфеты Подарок Горка «5» Солнце Воздушные шары	Радость
Зеленый	Светофор Машина Телевизор Беговая дорожка Жонглер в цирке Классная доска	Внимание, сосредоточение*
Розовый	Робот Компьютер Машина Принцесса Кукла	Мечтание, фантазирование
Черный	Дождь Клякса Ребенок спит за партой	Утомление, усталость
Оранжевый	Цветы Дети играют Животные Ребенок помогает бабушке	Дружелюбие, доброжелательность
Желтый	Разбитая ваза Ребенок с учительницей, мамой	Искренность
Голубой	Душ Бассейн Море	Бодрость
Синий	Скакалка Волейбол Футбол Поднятая рука Дети с учительницей, со старшими	Азарт Уважение
Коричневый	Поле «Скорая помощь» Могилка Ребенок упал, мама гладит его по головке	Сочувствие, сострадание

В таблице представлены не все, а только основные психические состояния школьников, отмеченные как наиболее часто встречающиеся. При обработке результатов нужно также учитывать особенности изображения. Наличие сильной штриховки, маленькие размеры рисунка часто свидетельствуют о неблагоприятном физическом состоянии ребенка, напряженности, скованности и т. п., тогда как большие размеры говорят об обратном.

Пользуясь данной методикой, педагог должен помнить, что динамическая структура психического состояния может не иметь «монохарактеристики», так как динамическое значение на какое-то время может приобрести не один, а несколько компонентов психики.

Литература

1. Барабанщиков В.А. Восприятие и событие. – СПб., 2002.
2. Гибсон Г. Экологический подход к зрительному восприятию. – М., 1988.
3. Гительмахер Р.Б. Социально-перцептивные процессы в управлении. – Иваново, 1992.
4. Козлов В.В. Социальная работа с кризисной личностью. Методическое пособие. – Ярославль, 1999.
5. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. – М., 1985.
6. Логвиненко А.Д. Психология восприятия. – М., 1987.
7. Митина Л.М., Асмаковец Е.С. Эмоциональная гибкость учителя. Психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М., 2001.
8. Трусов В.П. Психология межличностного влияния и оценивания. – Л., 1984.
9. Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение. – Ростов-на-Дону, 1994.

Глава VI ПСИХОДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОТЕНЦИАЛОВ И СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА

РАЗДЕЛ 1 Диагностика личностно-деятельностных потенциалов руководителя

6.1.1. Основные подходы к исследованию управленческих способностей и стилей руководства

В отечественной литературе существует много определений понятия «стиль руководства», сходных между собой в своих основных чертах. Его можно рассматривать как комплекс систематически используемых руководителем методов принятия решений, воздействия на подчиненных и общения с ними. «Чтобы раскрыть сущность стиля руководства, – считает Р.Х. Шакуров, – необходимо прежде всего рассмотреть вопрос о его функциях и структуре». Общая функция стиля заключается, по его мнению, в адаптации деятельности руководителя к специфике условий ее осуществления. Эта функция рассматривается как единство двух частных функций – адаптации деятельности к особенностям: а) объективных, внешних условий; б) самого субъекта деятельности. Первую из них Р.Х. Шакуров называет социальной, вторую – психологической функцией стиля.

К числу объективных, внешних условий, формирующих стиль руководства на том или ином конкретном управленческом уровне, можно отнести, как отмечают А. Л. Журавлев и Н. Ф. Рубахин, характер организации (военная, производственная, научно-исследовательская и т. д.), специфику стоящих задач (очередные, привычные или срочные, непривычные), условия выполнения этих задач (благоприятные, неблагоприятные или экстремальные), способы и средства деятельности (индивидуальные, парные или групповые). Наряду с указанными выше особо выделяется такой фактор, как уровень развития коллектива. Этот ряд факторов, действующих, как правило, одновременно, может быть продолжен.

С другой стороны, индивидуально-психологические особенности того или иного руководителя вносят своеобразие в его управленческую деятельность. На основе соответствующей трансформации внешних влияний каждый руководитель проявляет присущий ему индивидуальный стиль руководства.

Наиболее распространенные классификации стилей руководства, рассматриваемые нашими авторами, ведут свое начало от работ К. Левина. При этом выделяются три основных стиля руководства: 1) авторитарный (или авторитарный, административный, волевой, директивный); 2) демократический (или коллегиальный, товарищеский); 3) свободный (или анархический, либеральный, примешивающийся, нейтральный, попустительствующий, разрешительный, формальный). На наш взгляд, уместнее всего называть последний стиль номинальным, поскольку при этом руководитель как официальное лицо занимает определенное место в официальной организационной структуре, однако не вмешивается или почти не вмешивается в деятельность своих подчиненных. Свою основную обязанность такой руководитель видит лишь в том, чтобы снабжать подчиненных информацией, необходимой для их работы.

Среди немногочисленных эмпирических исследований стилей руководства, проведенных к настоящему времени в отечественной психологии, следует отметить работы А. Л. Журавлева.

Общеизвестно, что субъективным условием успешного выполнения личностью той или иной деятельности являются ее соответствующие способности. Поэтому обратимся сначала к проблеме управленческих способностей. В отечественной литературе издавна используется другой термин – организаторские способности, и это, конечно, суживает круг рассматриваемой проблематики. Лишь в одной из своих последних работ известный авторитет в данной области К. К. Платонов выделил «способности к руководству». В их состав были включены и организаторские способности (А.Л. Свенцицкий).

По данным Л.И. Уманского, структура организаторских способностей включает следующие личностные свойства: психологическая избирательность – способность личности отражать с достаточной полнотой психологию организуемой группы в ходе решения ею общегрупповой задачи.

Практически-психологическая направленность ума – овладение знаниями и умениями в сфере практической психологии, готовность применить их в практике решения организаторских задач.

Психологический такт – наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми.

Данные свойства личности Л. И. Уманский рассматривает в единстве, в силу их тесной взаимозависимости, используя для названия этой триады термин «организаторское чутье».

Общественная энергичность – способность личности заражать и заряжать своей энергией организуемых людей.

Требовательность – способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации.

Критичность – способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей.

Три эти свойства Л. И. Уманский также объединяет в целостном образовании, называемом эмоционально-волевой ответственностью.

Наконец, выделяется такое свойство личности, как склонность к организаторской деятельности – потребность в данной деятельности и стеничность чувств при ее выполнении.

В этой структуре главная роль принадлежит организаторскому чутью, на котором базируется эмоционально-волевая ответственность. Склонность к организаторской деятельности рассматривается

как питательная почва, обеспечивающая «высокий тонус» организаторского чутья и эмоционально-волевой ответственности. Для осуществления организаторской деятельности необходимо единство данных качеств, так как только в комплексе все эти качества и свойства являются организаторскими способностями.

Интересный подход к рассматриваемой проблематике представлен в работах Л.Д. Кудряшовой. Исследовательское внимание здесь привлечено к явлению целостности личности руководителя (имеется в виду наличие у него общих способностей, несводимых к сумме частных, специальных способностей и качеств). Действительно, если деятельность современного руководителя в силу ряда условий «носит ярко выраженный «системный» характер, то аналогичный характер должны иметь (для обеспечения эффективности деятельности) и его качества и способности».

В соответствии с этим «общая способность к управленческой деятельности» определяется исходя из степени неоднородности ее частных, специфических способностей. Действительно, эффективный руководитель должен постоянно проявлять совершенно противоположные (сами по себе) качества личности. Ему необходимо «совместить в своей деятельности исполнительность с инициативой, демократизм – с умением последовательно проводить свою линию в управлении, творческий подход – с умением использовать типовые схемы управления, регламентацию работы сотрудников – с предоставлением им возможностей для реализации творческого потенциала и т. д. (А.Л. Свенцицкий).

В соответствии с вышеуказанными подходами структура диагностического обеспечения была нацелена на выявление следующих управленческих особенностей:

- оценку управленческого потенциала руководителя;
- коммуникативных и организаторских способностей;
- базовых управленческих ориентаций;
- стилей руководства коллективом;
- стилей работы с документацией;
- стилей принятия управленческих решений;
- когнитивно-деятельностного стиля;
- лидерских способностей и стилей;
- деятельностной эффективности руководителя:
 - самооценка профессионально-деятельностных ограничений;
 - проявление барьеров и комплексов в управленческой деятельности;
 - биполярная эффективность руководства;
 - экспертная оценка эффективности труда руководителя.

6.1.2. Диагностика ситуативно-личностных ориентаций руководителя

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

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

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

Деятельностные ситуации:

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

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

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

- а) Стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

- б) Часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.
- в) Предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
- г) Отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

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

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

Обработка и интерпретация результатов

Используя ключ, оцените свой результат.

Номер ситуации	Тип ориентации			
	Д	П	С	О
1	б	а	в	г
2	б	а	г	в
3	г	б	в	а

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

6.1.3. Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя

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

Опросник

1. Охотно ли вы беретесь за управленческие задачи, не имеющие типовых схем решения?
2. Трудно ли вам отказаться от тех приемов управления, которыми вы пользовались, работая на более низкой должности?
3. Долго ли вы оказывали предпочтение ранее возглавляемому вами подразделению, уйдя на повышение?
4. Стремитесь ли к выработке универсального стиля управления, подходящего для большинства ситуаций?
5. Умеете ли вы относительно безошибочно дать целостную оценку своим подчиненным (руководителям более низкого ранга), квалифицировать их как сильных, средних или слабых руководителей?
6. Легко ли вам выйти за рамки личных сомнений или антипатий в кадровых назначениях?
7. Считаете ли вы, что универсального стиля управления не существует и нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческих ситуаций?
8. Считаете ли вы, что вам легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?
9. Хочется ли вам сломать стереотипы управления, сложившиеся в возглавляемом вами подразделении?
10. Часто ли оказывается верным ваше первое интуитивное впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (нехватка жилья, перебои в материально-техническом снабжении и т. п.)?
12. Часто ли вы ощущаете, что для эффективной работы вам не хватает времени?
13. Считаете ли вы, что если бы имели возможность чаще бывать на объектах, то эффективность вашего руководства значительно повысилась бы?

14. Предоставляете ли вы подчиненным, которые являются более сильными руководителями, значительно больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов, чем слабым, хотя и те и другие имеют один и тот же должностной статус?

Обработка и интерпретация результатов

Для обработки результатов исследования применяется следующий ключ:

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

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

Дифференцированные управленческие потенциалы руководителей расположены в следующих диапазонах:

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

6.1.4. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)

Инструкция. Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 10-15 минут.

Опросник

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве) ?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов тестирования

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

КЛЮЧ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ

Коммуникативные склонности	Ответы
	(+) 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

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

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей

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

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

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

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

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

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

6.1.5. Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин)

Назначение. Методика предназначена для определения интегральных организаторских способностей личности.

Инструкция. В форме таблиц представлены наиболее значимые организаторские способности личности и их составляющие. Пользуясь пятибалльной системой, вам необходимо произвести оценку каждого качества либо в форме самооценки, либо в виде оценки независимого эксперта. Желательно давать объективные и искренние ответы, не допуская пропусков. Значения пятибалльной оценки:

5 – черта ярко выражена, проявляется зримо и постоянно.

4 – черта проявляется довольно часто.

3 – эпизодически проявляется черта, иногда в заметной или слабой форме.

2 – качество проявляется очень редко и малозаметно.

1 – качество полностью отсутствует.

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

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

Бланк для ответов

№	1. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИЗБИРАТЕЛЬНОСТЬ (способность наиболее полно и глубоко отражать психологию других людей)	5	4	3	2	1	б	в
		1.	Способность быстро увидеть психологические особенности и состояния другого человека.					
2.	Способность переживать то, что переживают, чувствуют другие люди (эмоциональная синхронность).							
3.	Способность выделять психологические особенности людей по произведениям искусства и литературы (в кинофильмах, книгах, картинах).							
4.	Способность давать меткие характеристики людям.							
5.	Повышенный интерес и внимание к другим людям как к товарищам по совместной деятельности.							
6.	Видит ли важные (существенные) психологические особенности других людей.							
7.	Склонность и способность анализировать поведение и поступки других людей.							
8.	Глубокая вера в силы, возможности и способности коллектива.							
9.	Способен ли мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека.							
	Общий балл (Σ)							
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)							
	2. ПРАКТИЧЕСКИ-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УМ (ум «практика-психолога», владение практической психологией)							
1.	Способность распределять обязанности, поручения при коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей.							
2.	Способность быстро ориентироваться во взаимоотношениях людей.							
3.	Способность учитывать психологические состояния людей в конкретных жизненных ситуациях.							
4.	Способность заинтересовывать людей делом, найти моральные и материальные стимулы заинтересованности.							
5.	Учет взаимоотношений, личных симпатий и антипатий людей при их группировке для выполнения общей задачи.							
6.	Способность обучаться организаторским знаниям, навыкам и умениям: а) быстро б) прочно							
7.	Способность быстро и легко усваивать опыт лучших организаторов (сверстников и старших) и обучаться организаторской деятельности.							
8.	Способность мысленно «прикидывать», «взвешивать», находить соответствие между возникающими задачами практики и количеством возможных исполнителей.							
9.	Тенденции ставить на первое место в решении практических задач наличие людских возможностей (а не материальных и других).							
	Общий балл (Σ)							
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)							
	3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТАКТ (способность находить меру подхода к людям при установлении взаимоотношений и взаимодействий с ними)							
1.	Способность сдерживать себя во взаимоотношениях с людьми в состоянии							

	возбуждения, бурной радости, гнева.								
2.	Способность находить верный тон, если возбужденное состояние возникло у другого человека.								
3.	Умение находить общий язык с разными людьми в разных обстоятельствах (отсутствие «речевого шаблона»).								
4.	Способность находить индивидуальный подход к людям в зависимости от их индивидуально-психологических особенностей.								
5.	То же, но в зависимости от временных состояний.								
6.	То же, но в зависимости от обстоятельств, влияющих на взаимоотношения людей друг с другом.								
7.	Готовность прийти на помощь другим, чуткость, внимательность, участливость по отношению к людям.								
8.	Естественность в обращении с людьми, способность всегда оставаться самим собой (без наигранности, нарочитости поведения).								
9.	Выраженное чувство справедливости в подходе к другим людям.								
	Общий балл (Σ)								
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)								
	4. СОЦИАЛЬНАЯ ВОЗДЕЙСТВЕННОСТЬ (способность «заражать» и «заряжать» энергией других людей, способность воздействовать на них)								
1.	Способность речью воздействовать на других, побуждать их к действию.								
2.	Способность к волевому воздействию на других.								
3.	Способность «заражать» и «заряжать» других своей энергией.								
4.	Способность «заражать» других своим отношением к людям, событиям.								
5.	Способность воздействовать на других убедительностью доводов.								
6.	Способность «заражать» и «заряжать» других своими эмоциями, чувствами.								
7.	Способность воздействовать на других личностной деятельностью (действием, включением в работу).								
8.	Способность создавать в группе уверенность в успехе дела.								
9.	Способность правильно выбирать момент решающего воздействия.								
	Общий балл (Σ)								
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)								
	5. ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ К ДРУГИМ ЛЮДЯМ (следует заметить, что это качество личности не всегда в равной мере сочетается с требовательностью к себе)								
1.	Способность быстро принимать решения о предъявлении требования.								
2.	Постоянство в предъявлении требований.								
3.	Самостоятельность в требованиях.								
4.	Гибкость в требованиях.								
5.	Настойчивость в требовательности.								
6.	Способность выражать требования в разной форме (от приказа до шутки).								
7.	Способность находить наилучшую форму требования в зависимости от индивидуальных особенностей человека.								
	Общий балл (Σ)								
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)								
	6. КРИТИЧНОСТЬ (способность анализировать отклонения от принятых организатором норм в деятельности и поведении других людей. Это качество не всегда сочетается с самокритичностью)								
1.	Способность увидеть и выделить у людей существенные, но мало заметные для других положительные или отрицательные стороны.								
2.	Самостоятельность в оценках недостатков и положительных особенностей.								
3.	Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.								
4.	Прямота и смелость, критичность без придирчивости.								
5.	Логичность и аргументированность критических замечаний.								
6.	Глубина и существенность критических замечаний.								
7.	Постоянство критичности.								
8.	Доброжелательность критичности.								
	Общий балл (Σ)								
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)								
	7. СКЛОННОСТЬ К ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (в отличие от стремления командовать, стать над другими, главенствовать)								
1.	Потребность в организаторской деятельности.								
2.	Самостоятельность в оценке недостатков и положительных особенностей.								
3.	Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.								
4.	Смелость и готовность принимать на себя роль организатора и ответственного за других.								
5.	Неутомимость в организаторской работе.								
6.	Чувство удовлетворенности (положительное самочувствие) в процессе организаторской работы.								

7.	Легкость и свобода в выполнении организаторской деятельности (чувствует себя в организаторской деятельности как рыба в воде).									
8.	Пониженное настроение при отсутствии организаторской деятельности.									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									
8. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЯХ ЛИЧНОСТИ										
1.	Проявляет организаторские способности во многих видах деятельности.									
2.	Проявляет организаторские способности в каком-то одном сравнительно узком виде деятельности (например, не в художественной самодеятельности, а только в танцах).									
3.	Способность хорошо организовывать и сверстников, и младших.									
4.	Способен хорошо организовать преимущественно сверстников.									
5.	Способен хорошо организовать преимущественно младших.									
6.	Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от пола организуемых: а) одинаково хорошо организует и мальчиков, и девочек; б) преимущественно мальчиков; в) преимущественно девочек.									
7.	Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от того, руководит ли характеризуемый другими организаторами или непосредственно исполнителями: а) одинаково хорошо руководит и организаторами, и исполнителями; б) организаторами лучше, чем исполнителями (сверстниками, одноклассниками и др.); в) исполнителями лучше, чем другими организаторами.									
8.	Ведущие, преобладающие формы воздействия на организуемых (если различные формы сочетаются, то характеризуйте каждую): а) словесно-логическая форма воздействия (склонен воздействовать логикой доказательств); б) практически-активная форма воздействия (склонен воздействовать показом, действием); в) эмоциональная форма воздействия («заражает» других своими чувствами, эмоциями).									
9.	Проявляет себя в организаторской деятельности: а) настойчиво, напористо, энергично, активно; б) склонен организовать других порывами; в) в организаторской деятельности быстр, переключаем, (действует «и скоро, и споро»); г) организаторскую деятельность не снижают, не задерживают сильные жизненные воздействия, резкое неодобрение, неудачи; д) в организаторской деятельности проявляет себя как чувствительный, но ломкий прибор.									
	Общий балл (Σ)									
	Средний балл (M); $M = \Sigma/n$ (n – количество качеств)									

Обработка и интерпретация данных

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

Матрица для заполнения результатов представлена в таблице.

Профиль личностных качеств,
составляющих структуру организаторских способностей

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

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

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

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

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

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

6.1.6. Диагностика управленческих ориентаций (Т. Санталайнен)

Назначение. Методика направлена на выявление ориентаций руководителя на людей и на задачу.

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

Опросник

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

Обработка результатов выполнения теста

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

Интерпретация

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

6.1.7. Экспресс-диагностика организаторских способностей

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

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

Опросник

1. Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения?
2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как поступить?
3. Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?
4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?
5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения?
6. Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня?
7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?
8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?
9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения?
10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной колеи?
11. У вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?
12. Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика?
13. Вы обычно активны на собраниях?
14. Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту?
15. Вас раздражают поручения и просьбы?
16. Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям?
17. Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств?
18. Вас выводит из себя, когда опаздывают?
19. К вам часто обращаются за советом или помощью?
20. У вас в основном получается жить по принципу «дал слово – одержи»?

Обработка и интерпретация результатов

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

Ключ

«Да»: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 17, 18, 19, 20.

«Нет»: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16.

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

Критерии для выводов:

до 40% – уровень организаторских способностей низкий;

40–70% – средний;

свыше 70% – высокий.

6.1.8. Диагностика стилей педагогического общения

Инструкция. Просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте знаком «+», если согласны с ним, и символом «-», если даете отрицательный ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

Опросник

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

Обработка и интерпретация результатов

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

Ключ

Модели общения	№ вопросов	
	Да «+»	Нет «-»
Диктаторская «Монблан»	4, 6, 11, 15, 17, 23	1, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24
Неконтактная «Китайская стена»	9, 11, 13, 14, 15	1, 7, 8, 12, 16, 18, 19, 20, 21.
Дифференцированное внимание «Локатор»	10, 14, 18, 20, 21	2, 4, 6, 13, 15, 17, 23
Гипорефлексивная «Тетерев»	9, 11, 15, 17, 23, 24	8, 12, 16, 19, 20, 21, 22
Гиперрефлексивная «Гамлет»	3, 12, 14, 18, 19, 20, 22, 25	2, 5, 6, 11, 13, 23
Негибкого реагирования «Робот»	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7, 8, 9, 11, 16, 21, 24
Авторитарная «Я сам(а)»	5, 10, 14, 15, 18, 24	2, 8, 16, 21
Активного взаимодействия «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1, 2, 4, 5, 6, 11, 13, 15, 17, 23.

6.1.9. Диагностика манипулятивного отношения (по шкале Банта)

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

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

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____
Пол _____ Возраст _____

Варианты ответа:

№	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Опросник

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

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

Обработка и интерпретация результатов

Баллы суммируются.

80 баллов и больше – высокий показатель;

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

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

40 баллов и меньше – низкий показатель.

РАЗДЕЛ 2 Диагностика интегративных стилей управления и руководства персоналом

6.2.1. Оценка служебно-рационалистического стиля руководства

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

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

№	Утверждения	В основном согласен	В основном не согласен
1.	Я ценю стабильность в своей работе.		
2.	Мне нравится работать в тех организациях, дальнейшее развитие которых предсказуемо.		
3.	Самой лучшей работой будет для меня та, при которой мое будущее не будет заранее определено.		
4.	Хорошим местом работы для меня могло бы быть, например, правительство.		
5.	Правила, регламентации, определенные процедуры – все это приводит меня в ужас.		
6.	Мне было бы приятно работать на компанию, у которой было бы 85000 сотрудников, работающих по всему миру.		
7.	Я считаю, что быть представителем свободной профессии (художником, писателем и т. п.) – очень рискованное дело, я бы за него не взялся.		
8.	Перед тем как принять предложение о работе, мне необходимо узнать все детали.		
9.	Я бы с большим удовольствием работал художником на дому, имел бы свободный график, нежели был бы клерком в одной из крупных корпораций.		
10.	Служебное положение, по моему мнению, должно также учитываться при повышении заработной платы или продвижении на новую должность, как и результаты проделанной работы.		
11.	Я бы очень гордился, если бы работал на самую крупную и успешно развивающуюся компанию в своей отрасли.		
12.	Если бы мне предоставили выбор, я бы предпочел зарабатывать 50000 долларов, будучи вице-президентом в маленькой компании, нежели 60 000 долларов в качестве специалиста в крупной.		
13.	Для меня унижительно носить служебный значок с указанием моего номера в отделе кадров.		
14.	Места для служебной парковки должны распределяться в соответствии со служебным положением.		
15.	Если бухгалтер работает на большую компанию (как один из многих специалистов), то он (она) не может быть настоящим профессионалом в своем деле.		
16.	Перед тем как принять предложение о работе, я бы хотел удостовериться, что в компании, где я буду работать, предусмотрены различные программы для улучшения положения сотрудников, их стабильного профессионально-должностного роста.		
17.	Компания не сможет добиться успеха до тех пор, пока она не составит список определенных правил и процедур для своих сотрудников.		
18.	Фиксированное число часов работы и четко определенные отпуска гораздо важнее для меня, чем получение ярко выраженного эмоционального удовольствия от этой работы.		
19.	При уважительном отношении к людям должно учитываться их служебное положение.		
20.	Правила на то и существуют, чтобы их нарушать.		

Обработка и интерпретация результатов

Используя ключ, подсчитайте количество баллов. 1 балл дается за каждый служебно-рационалистический ответ «в основном согласен» на вопросы: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19 и «в основном не согласен» на вопросы: 5, 6, 9, 13, 15, 17, 20.

Уровни служебно-рационалистического стиля:

15-20 – высокий;

8-14 – средний;

1-7 – низкий.

6.2.2. Оценка стилей принятия управленческих решений

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

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

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

2 балла – согласны;

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

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

-1 балл – вряд ли с этим можно согласиться;

-2 балла – не согласен;

-3 балла – абсолютно не согласен.

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

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

Опросник

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

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

Ключ для обработки результатов

Шкала «Властность»:

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

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

Шкала «Поведение в проблемной ситуации»:

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

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

По каждой шкале подсчитывается суммарный балл. Процедура подсчета суммарного балла состоит в следующем. Ответам испытуемых на прямые пункты опросника приписывается балл на основе следующего соотношения:

ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
балл	1	2	3	4	5	6	7

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

ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
балл	7	6	5	4	3	2	1

Для оценки стилевой принадлежности того ли иного руководителя необходимо подсчитать средние значения признаков и стандартные отклонения. Для шкалы «Властность»: $M = 95,5$, $\sigma = 15,5$. Для шкалы «Поведение в проблемной ситуации»: $M = 117,5$, $\sigma = 13,4$.

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

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

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

6.2.3. Стиль работы руководителя с документацией (И.В. Липсиц)

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

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

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

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

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

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте количество набранных вами баллов. Каждый ответ «совершенно справедливо» оценивается в 3 балла; «пожалуй, справедливо» – 2 балла; «не совсем так» – 1 балл; «совершенно не так» – 0 баллов. Затем суммируйте количество баллов по четырем группам. Результаты исследования представьте в графической форме. Для этого по вертикали обозначьте баллы, а по горизонтали – стили работы с документацией: «суперисполнитель», «распасовщик», «антибюрократ», «волокитчик».

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

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

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

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

6.2.4. Определение когнитивно-деятельностного стиля (Л. Ребекка)

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

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

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

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

0 – никогда;

1 – иногда;

2 – очень часто;

3 – всегда.

Опросные бланки

Тип деятельности № 1. Мои физические ощущения в процессе обучения и работы

1	Я запоминаю материал лучше, когда записываю его.	0	1	2	3
2	Я делаю множество записей.	0	1	2	3
3	Я зрительно помню картины, слова, цифры.	0	1	2	3
4	В процессе обучения я предпочитаю видео и телевидение всем другим средствам масс-медиа.	0	1	2	3
5	Читая, я подчеркиваю для лучшего запоминания.	0	1	2	3
6	Я пользуюсь цветными карандашами, чтобы выделить необходимый материал для запоминания.	0	1	2	3
7	Мне необходимы разъяснения к упражнениям, которые я выполняю.	0	1	2	3
8	Посторонние шумы раздражают меня во время занятий.	0	1	2	3
9	Я должен смотреть на людей, чтобы понять, о чем они говорят.	0	1	2	3
10	Мне лучше работается в комнате с плакатами, иллюстрациями на стенах.	0	1	2	3
11	Я запоминаю лучше, если обсуждаю информацию вслух.	0	1	2	3
12	Я лучше усваиваю материал, слушая лекции и учебные кассеты, чем читая.	0	1	2	3
13	Мне необходимы устные наставления к упражнениям.	0	1	2	3
14	Восприятие на слух помогает мне думать.	0	1	2	3
15	Я люблю учиться и думать под музыку.	0	1	2	3
16	Я легко понимаю сказанное, даже если не вижу человека, который говорит.	0	1	2	3
17	Я обычно не запоминаю самих людей, но помню, о чем они говорили.	0	1	2	3
18	У меня хорошая память на однажды услышанный анекдот или шутку.	0	1	2	3
19	Я легко распознаю людей по голосам.	0	1	2	3
20	Включая телевизор, я больше слушаю, чем смотрю.	0	1	2	3
21	Я приступаю к упражнению, не обращая внимания на объяснения к нему.	0	1	2	3
22	Мне необходимы частые перерывы во время занятий или работы.	0	1	2	3
23	Я шевелю губами, когда читаю «про себя».	0	1	2	3
24	Я не люблю заниматься за партой и по возможности избегаю этого.	0	1	2	3
25	Я нервничаю, оставаясь долго без движения.	0	1	2	3
26	Я думаю лучше, если нахожусь в движении	0	1	2	3
27	Движущиеся объекты способствуют моему запоминанию.	0	1	2	3
28	Мне нравится строить, моделировать.	0	1	2	3
29	Я люблю проявлять физическую активность	0	1	2	3
30	Я с удовольствием коллекционирую открытки, моменты, марки и т. д.	0	1	2	3

Тип деятельности № 2. Мое общение

1	Я предпочитаю работать и учиться в коллективе.	0	1	2	3
2	Я легко нахожу новых друзей.	0	1	2	3
3	Я люблю быть в обществе людей.	0	1	2	3
4	Я легко заговариваю с незнакомыми мне людьми.	0	1	2	3
5	Мне нравится быть в курсе новостей о других людях.	0	1	2	3
6	Я с удовольствием и допоздна бываю на вечеринках.	0	1	2	3
7	Общение с людьми заряжает меня энергией.	0	1	2	3
8	Я с легкостью запоминаю имена людей.	0	1	2	3
9	У меня много друзей и знакомых.	0	1	2	3
10	Я налаживаю свои личные связи повсюду, где бы я ни был.	0	1	2	3
11	Я предпочитаю работать и учиться в частной обстановке.	0	1	2	3
12	Я довольно стеснительный.	0	1	2	3
13	Общению с людьми я предпочитаю спорт и хобби.	0	1	2	3
14	Большинство людей мало что знают обо мне.	0	1	2	3
15	Окружающие считают меня малообщительным человеком.	0	1	2	3
16	Я не разговорчив в обществе.	0	1	2	3
17	Скопление народа меня угнетает.	0	1	2	3
18	Общение с новыми людьми нервнрует меня.	0	1	2	3
19	Я по возможности избегаю вечеринок.	0	1	2	3
20	Я с трудом запоминаю имена новых знакомых.	0	1	2	3

Тип деятельности № 3. Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями

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

Тип деятельности № 4.

Мой подход к работе

1	Я приступаю к работе немедленно.	0	1	2	3
2	Я – организованный человек.	0	1	2	3
3	Я составляю план работы.	0	1	2	3
4	Я сопоставляю свои действия с намеченным планом.	0	1	2	3
5	Меня нервирует беспорядок в окружающей обстановке во время работы.	0	1	2	3
6	Я приступаю к работе всегда заранее или вовремя.	0	1	2	3
7	Я точен во времени.	0	1	2	3
8	Заранее установленный срок окончания работы организует мой труд.	0	1	2	3
9	Мне нравится структурировать свой труд.	0	1	2	3
10	Я реализую свой план поэтапно.	0	1	2	3
11	Я спонтанный человек.	0	1	2	3
12	Я не признаю вмешательства в естественный ход развития событий, планирования их.	0	1	2	3
13	Я ощущаю дискомфорт в условиях чрезмерно структурированного труда.	0	1	2	3
14	Я всегда тяну с окончанием работы.	0	1	2	3
15	На моем рабочем столе всегда «творческий» беспорядок.	0	1	2	3
16	Мне думается, что заранее установленный срок окончания работы – искусственное и бесполезное ограничение.	0	1	2	3
17	Я – человек широких взглядов.	0	1	2	3
18	Я уверен, что удовольствие от процесса работы – важнейший компонент.	0	1	2	3
19	Меня расстраивают установленные расписание или режим работы.	0	1	2	3
20	Внезапно изменяя план, я прекрасно себя чувствую.	0	1	2	3

Тип деятельности № 5. Как я оперирую идеями

1	Я предпочитаю простые ответы пространным объяснениям.	0	1	2	3
2	Меня удручает тщательное детализирование.	0	1	2	3
3	Я игнорирую детали, представляющиеся мне неуместными.	0	1	2	3
4	Мое видение объемно.	0	1	2	3
5	Я легко обобщаю информацию.	0	1	2	3
6	Я легко перефразирую других.	0	1	2	3
7	Я быстро схватываю суть мысли.	0	1	2	3
8	Я удовлетворяюсь общим представлением о главной идее без деталей.	0	1	2	3
9	Я легко собираю в целое(синтезирую) отдельные факты.	0	1	2	3
10	В моем конспекте содержатся только ключевые моменты лекции.	0	1	2	3
11	Я предпочитаю подробные ответы коротким.	0	1	2	3
12	Детализирую информацию, я с трудом ее обобщаю.	0	1	2	3
13	Я сосредоточен на частностях, особенностях фактов информации.	0	1	2	3
14	Мне нравится делить общую идею на составляющие части.	0	1	2	3
15	Я предпочитаю обнаружению общего поиск отличительных черт.	0	1	2	3
16	Я пользуюсь логикой в разрешении проблемы.	0	1	2	3
17	Мои конспекты подробны.	0	1	2	3
18	Меня раздражает одна только общая идея работы, без представленных в ней деталей.	0	1	2	3
19	Я всегда больше сосредоточен на особенностях предмета, чем на общем представлении о нем.	0	1	2	3
20	На пересказ или объяснение у меня всегда уходит много времени.	0	1	2	3

Обработка и интерпретация данных

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

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

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

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

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

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

Тип деятельности 2. Мое общение

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

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

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

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

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

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

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

Тип деятельности 4. Мой подход к работе

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

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

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

Тип деятельности 5. Как я оперирую идеями

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

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

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

Интерпретация

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

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

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

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

Тип деятельности 2. Мое общение

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

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

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

Тип деятельности 3. Как я обращаюсь со своими индивидуальными способностями

ПД. Если вы интуитивно мыслящий человек, вы ориентированы на будущее, легко распознаете основополагающие принципы предложенной темы, любите свободно размышлять, избегаете жестких правил и инструкций. Если вы логически мыслящий субъект, вы, напротив, предпочитаете поступательный ход обучения с обязательным знанием того, что конкретно следует учить в каждый данный момент и на протяжении всего учебного процесса. В отличие от интуитивно мыслящих людей, ваше восприятие действительности всегда реально.

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

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

Тип деятельности 4. Мой подход к работе

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

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

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

Тип деятельности 5. Как я оперирую идеями

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

ПС. Мысля общими категориями, вы сосредоточены на ключевых моментах производственного процесса, вас не заботят его детали. Если вы аналитик, то не представляете общей картины производства, логически анализируете все частности и детали.

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

6.2.5. Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)

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

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

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

Обработка и интерпретация результатов

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

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

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

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

В каждой группе максимально можно набрать 25 баллов.

20 и более баллов свидетельствуют о том, что опрашиваемый является приверженцем стиля 1, 2, 3 или 4. Если в какой-то группе набрано 12–14 баллов, значит опрашиваемый склонен иногда проявлять данный стиль взаимодействия. Общий показатель (по всему опроснику) в 70-80 баллов указывает на устремленность к взаимодействию с людьми. Показатель в 30 – 490 баллов характеризует пассивность личности в групповой деятельности. Желательно сопоставить самооценочные характеристики с оценками подчиненных и коллег. Именно на основе такого сравнения возможна сознательная коррекция своего индивидуального стиля деятельности.

6.2.6. Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения

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

Инструкция. Вам предложено 80 утверждений. Из каждой пары выберите одно – то, которое вы считаете наиболее соответствующим вашему поведению. Обратите внимание на то, что ни одна пара не

должна быть пропущена. Тест построен таким образом, что ни одно из приведенных ниже утверждений не является ошибочным.

Опросник

1. Я люблю действовать.
2. Я работаю над решением проблем систематически.
3. Я считаю, что работа в командах более эффективна, чем индивидуальная работа.
4. Мне очень нравятся различные нововведения.
5. Я больше интересуюсь будущим, чем прошлым.
6. Я люблю работать с людьми.
7. Я люблю принимать участие в хорошо организованных встречах.
8. Для меня очень важными являются окончательные сроки.
9. Я против откладывания и проволочек.
10. Я считаю, что новые идеи должны быть проверены, прежде чем они будут применяться на практике.
11. Я очень люблю взаимодействовать с другими людьми. Это меня стимулирует и вдохновляет.
12. Я всегда стараюсь искать новые возможности.
13. Я сам люблю устанавливать цели, планы и т. п.
14. Если я что-либо начинаю, то доделываю это до конца.
15. Обычно я стараюсь понять эмоциональные реакции других.
16. Я создаю проблемы другим людям.
17. Я надеюсь получить реакцию других на свое поведение.
18. Я нахожу, что действия, основанные на принципе «шаг за шагом», являются очень эффективными.
19. Я думаю, что могу хорошо понимать поведение и мысли других.
20. Я люблю творческое решение проблем.
21. Я все время строю планы на будущее.
22. Я восприимчив к нуждам других.
23. Хорошее планирование – ключ к успеху.
24. Меня раздражает слишком подробный анализ.
25. Я остаюсь невозмутимым, если на меня оказывают давление.
26. Я очень ценю опыт.
27. Я прислушиваюсь к мнению других.
28. Говорят, что я быстро соображаю.
29. Сотрудничество является для меня ключевым словом.
30. Я использую логические методы для анализа альтернатив.
31. Я люблю, когда одновременно у меня идут разные проекты.
32. Я постоянно задаю себе вопросы.
33. Делая что-либо, я тем самым учусь.
34. Полагаю, что я руководствуюсь рассудком, а не эмоциями.
35. Я могу предсказать, как другие будут вести себя той или иной ситуации.
36. Я не люблю вдаваться в детали.
37. Анализ всегда должен предшествовать действиям.
38. Я способен оценить климат в группе.
39. У меня есть склонность не заканчивать начатые дела.
40. Я считаю себя решительным человеком.
41. Я ищу такие дела, которые бросают мне вызов.
42. Я основываю свои действия на наблюдениях и фактах.
43. Я могу открыто выразить свои чувства.
44. Я люблю формулировать и определять контуры новых проектов.
45. Я очень люблю читать.
46. Я считаю себя человеком, способным интенсифицировать, организовать деятельность других.
47. Я не люблю заниматься одновременно несколькими вопросами.
48. Я люблю достигать поставленной цели.
49. Мне нравится узнавать что-либо о других людях.
50. Я люблю разнообразие.
51. Факты говорят сами за себя.
52. Я использую свое воображение, насколько это возможно.
53. Меня раздражает длительная, кропотливая работа.
54. Мой мозг никогда не перестает работать.
55. Важному решению предшествует подготовительная работа.
56. Я глубоко уверен в том, что люди нуждаются друг в друге, чтобы завершить работу.
57. Я обычно принимаю решение, особо не задумываясь.
58. Эмоции только создают проблемы.
59. Я люблю быть таким же, как другие.
60. Я не могу быстро прибавить пятнадцать к семнадцати.
61. Я применяю свои новые идеи к людям.

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

Обработка и интерпретация результатов

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

Ключ

Стиль 1. 1, 8, 9, 13, 17, 24, 26, 31, 33, 40, 41, 48, 50, 53, 57, 63, 65, 70, 74, 79.

Стиль 2. 2, 7, 10, 14, 18, 23, 25, 30, 34, 37, 42, 47, 51, 55, 58, 62, 66, 69, 75, 78.

Стиль 3. 3, 6, 11, 15, 19, 22, 27, 29, 35, 38, 43, 46, 49, 56, 59, 64, 67, 71, 76, 80.

Стиль 4. 4, 5, 12, 16, 20, 21, 28, 32, 36, 39, 44, 45, 52, 54, 60, 61, 68, 72, 73, 77.

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

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

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

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

6.2.7. Определение административного стиля управления (адаптированный вариант Е.Е. Туник)

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

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

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

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

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

Бланк ответов и примерная форма его заполнения

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

Опросник

1. В повседневной жизни моего учреждения я главным образом:

- А – полагаюсь на собственные способности, знания и опыт. Я, в конце концов, тот, кто считается ответственным.
- Б – поддерживаю те решения и методы, которые являются результатом взаимодействия членов коллектива с авторитетными администраторами.
- В – если возникают проблемы или надо решать серьезные задачи, направляю их вышестоящим администраторам для принятия решения и дальнейшего действия.
- Г – позволяю членам коллектива, имеющим непосредственное отношение к данному вопросу, принять решения в сложившейся ситуации (на самом деле лучший путь – позволить профессионалу быть самостоятельным и ответственны за свои решения).
- Д – организую группу (комитет) для помощи в управлении учреждением (таким образом мы создаем атмосферу сотрудничества).
- Е – внимательно слушаю мнения сотрудников, анализирую их и затем принимаю управленческие решения, решаю, как надо поступить.
- Ж – вовлекаю персонал в дискуссию, организую специальные рабочие группы для изучения проблемы. Я часто принимаю коллективные рекомендации и предложения.

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

- А – распределить все письменные инструкции и методики между членами коллектива и проследить, чтобы сотрудники и специально созданный комитет использовали их для надлежащей деятельности и внесли нужные изменения.
- Б – организовать комитеты, если это необходимо, для того чтобы изучить предлагаемые правила, внести (или рекомендовать) соответствующие изменения, которые я часто учитываю и принимаю.
- В – убрать их в папку и позволить работникам действовать согласно их профессиональным умениям.
- Г – полагаться на них, как на гибкие и полезные инструменты в решении школьных проблем.
- Д – использовать в своих целях для установления гармоничных отношений между персоналом и администрацией.
- Е – часто обращаться к правилам и инструкциям, так как они являются ценным источником информации во многих ситуациях. Руководствуясь правилами, можно предотвратить большинство проблем.
- Ж – использовать их при необходимости для поддержания позитивного и твердого стиля управления. Это особенно важно, когда какой-либо сотрудник не подчиняется общим правилам.

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

- А – командовать, взять ответственность на себя.
- Б – самому разрешать возникшие проблемы, но свести к минимуму волнение некоторых сотрудников.
- В – позволить сотрудникам справляться с ситуацией самостоятельно. Общие цели и задачи школы требуют моего внимания.
- Г – играть по правилам, так как опытные люди составили их, основываясь на длительном применении законов на практике.
- Д – поговорить (посоветоваться) с несколькими умными (опытными) людьми, прежде чем принять окончательное решение и начать действовать.
- Е – провести заседание комитета, который я создал для разрешения данной ситуации.
- Ж – собрать всех ответственных работников, способных решать данную проблему наилучшим образом, знакомых с ситуацией и способных порекомендовать что-либо для принятия наиболее удачного решения.

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

- А – профессионалы должны объединиться в специально созданные комитеты, которые могут взять на себя ответственность за планирование и соответствующие изменения.
- Б – давно сложившиеся и надежные порядки и процедуры в системе образования обеспечивают необходимые методы планирования или модификации существующих программ.
- В – небольшой рабочей группе необходимо поставить задачу по изучению предлагаемых изменений. Их рекомендации будут рассмотрены, но, конечно, не обязательно будут приняты к действию.
- Г – руководитель должен выслушать любого сотрудника, у которого возникла идея. (после того как выслушаешь коллег, легче решать действительно стоящие перед школой задачи).
- Д – опытные сотрудники, связанные с результатом планирования, должны нести ответственность за изменения, внесенные в план и их реализацию.
- Е – за планирование и коррекцию планов полностью отвечает руководитель школы.
- Ж – персонал сам определяет цели и пути решения своих ежедневных задач. Руководитель должен позволить сотрудникам использовать свой опыт и способности.

Ключ к определению стилей административного управления

№	Раздел	Стиль управления						
		Демократический	Кооперативный	Ограниченное участие	Бюрократический	Невмешательский	Благожелательно-деспотичный	Авторитарный
1	Работа, управление и контроль	Б	Д	Ж	В	Г	Е	А
2	Инструкции, правила, постановления	Г	А	Б	Е	В	Д	Ж
3	Реакция в кризисной ситуации	Ж	Е	Д	Г	В	Б	А
4	Планирование	Д	А	В	Б	Ж	Г	Е
	Сумма							

Обработка данных

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

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

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

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

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

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

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

Администратор А		Администратор Б	
Демократический	8	Властный, авторитарный	7
Кооперативный	9	Бюрократический	12
Ограниченное участие	11	Благожелательно-деспотичный	14
Благожелательно-деспотичный	15	Ограниченное участие	16
Властный, авторитарный	17	Демократический	16
Невмешательский	24	Кооперативный	19
Бюрократический	28	Невмешательский	28

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

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

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

Интерпретация

Характеристики административных стилей

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

Кооперативный. Часть полномочий по управлению передано коллективу. Участников процесса управления консультируют по вопросам, которые, по мнению администратора, им интересны. Комитет – это тот орган, который наиболее часто используется для функционирования кооперативного стиля руководства. Обычно вопросы управления являются постоянными обязанностями членов комитета. Таким образом, сотрудники являются одновременно членами органов управления. Например, решение вопросов распределения заработной платы может принимать коллегиальный орган-комитет.

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

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

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

Благожелательный деспот. Этот администратор обычно улыбается, кладет вам на плечи руки, когда слушает вас (или делает вид, что слушает), а затем поступает так, как сам считает нужным. Такое поведение либо является исполнением заранее выбранного плана, либо приводит к запланированным результатам. Этот руководитель действительно может заботиться о чувствах людей, с которыми имеет

дело, внимательно слушать какие-либо факты от сотрудников. Однако принятие решения всегда принадлежит руководителю.

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

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

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

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

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

Значения шкалы:

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

БЛАНК ОТВЕТОВ

Используемые приемы и способы организатора	Оценка приемов и способов (баллы)				
	5	4	3	2	1
<i>I – РС</i>					
1. Стремится единолично принимать решения. 2. Игнорирует мнение группы в ходе любой работы. 3. Оказывает сильное давление при выполнении заданий, поручений, не доверяя членам своей группы. 4. Главными формами воздействия на членов группы являются указания, требования, угрозы. 5. Не дает группе толком сосредоточиться на выполнении главной цели. Корректирующие указания сыплются как из рога изобилия.					
ИТОГО:					
<i>II – ВБ</i>					
1. Запускает свое предложение по кругу. 2. Советуется с помощниками и авторитетными участниками организуемого дела. 3. Принимаемые решения основаны на коллективном мнении. 4. Коллективно обсуждает итоги и оценивает вклад каждого участника в общее дело.					
ИТОГО:					

<i>III – СЧ</i>					
1. Организатор при решении делового вопроса мечется от одного члена группы к другому, от одной группировки к другой.					
2. Пытается примирить партнеров, не вступая с ними в контакт.					
3. В затруднительных ситуациях прибегает к уговорам, увещаниям, приспособлениям или просто выкручивается из положения.					
4. Любой ценой стремится приглушить конфликт и оставаться удобным для всех.					
5. Только в его присутствии группа принимает рабочий вид, вынуждая снова от одной группы к другой.					
ИТОГО:					
<i>IV – ПП</i>					
1. Живет по принципу «Все само собой уладится и придет в норму».					
2. В сложных ситуациях отказывается от вмешательства.					
3. Проявляет соглашательство с лидерами соперничающих группировок.					
4. Не проявляет своего мнения или отношения к происходящему.					
ИТОГО:					

Обработка и интерпретация результатов

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

По показателям средних оценок можно судить по доминированию одного из стилей ОД или профилем их сочетанию.

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

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

6.2.9. Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде

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

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:
 - А. Я быстро нахожу новые возможности.
 - Б. Я хорошо могу работать со множеством людей.
 - В. У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.
 - Г. У меня получается помогать другим людям выдвигать идеи.
 - Д. Я способен очень эффективно работать, мне нравится интенсивная работа.
 - Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.
 3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.
2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это то, что:
 - А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.
 - Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.
 - В. У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появляются новые идеи.
 - Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
 - Д. Если нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.
 - Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.
 - Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.
 3. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:
- А. Я влияю на людей, не подавляя их.
 - Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.
 - В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.
 - Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.
 - Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.
 - Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.
 - Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.
3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.
4. В групповой работе для меня характерно, что:
- А. Я очень заинтересован в том, чтобы хорошо знать своих коллег.
 - Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.
 - В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.
 - Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнять работу, как только ее план нужно приводить в действие.
 - Д. У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.
 - Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.
 - Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.
3. Хотя меня интересуют все точки зрения, я не колеблясь могу принять собственное решение, если это необходимо.
5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:
- А. Мне не нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.
 - Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.
 - В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.
 - Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.
 - Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.
 - Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.
 - Ж. Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.
3. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.
6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:
- А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.
 - Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.
 - В. Я попытаюсь найти людей, между которыми смогу разделить на части это задание и таким образом уменьшить объем работы.
 - Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.
 - Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.
 - Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.
 - Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если вижу, что группа не справляется.
3. Я устраю обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности для продвижения к цели.
7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:
- А. Я всегда высказываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.
 - Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.
 - В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.
 - Г. Мне очень быстро все надоедает и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.
 - Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.
 - Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.
 - Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу.
3. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Таблица ответов испытуемого

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

Обработка и интерпретация результатов

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

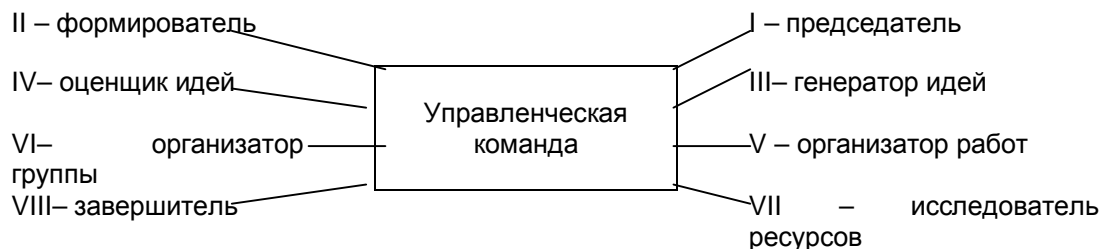
Найдите сумму баллов по каждому из I– VIII столбцов. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще играете в группе (см. рисунок).

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

Образец – ключ для обработки и интерпретации ответов испытуемого

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

Характеристика ролей в управленческой команде



I – председатель. Функции: впитывает всевозможные мнения и принимает решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

II – формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый. Тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, целой группе.

I и II – два противоположных подхода к общему управлению группой.

III – генератор идей. Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативность. Тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV – оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности. Тип: рассудительный, волевой склад личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V – организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения. Свойства: организатор, волевой, решительный. Тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях, идеях группы.

VI – организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII – исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII – завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

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

6. 2.10. Экспертная диагностика стилей руководства

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

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

Опросник

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

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

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

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

5. Руководитель: а) на критику обычно не обижается, прислушивается к ней; б) критику выслушивает, обещает принять меры, но ничего не делает; в) не любит, когда его критикуют, и не скрывает этого.

6. Руководитель: а) сам обращается за советом к подчиненным; б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали; в) такой, что подчиненные не только советуют, но и дают ему указания.

7. Руководитель: а) контролирует работу от случая к случаю; б) всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом; в) контролируя работу, всегда заметит положительные результаты, похвалит тех, кто этого заслуживает.

8. Руководитель: а) интересуется только выполнением намеченного плана, и ему безразлично, как при этом люди относятся друг к другу; б) решая повседневные задачи, старается создать и поддержать доверительные отношения между людьми в коллективе; в) в эффективной работе особенно не заинтересован, подходит к работе формально.

9. Руководитель: а) приказывает так, что хочется выполнить задание; б) приказывать не умеет, его приказы не имеют требуемой силы; в) обращается с просьбой, а получается приказ.

10. Руководитель: а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком; б) если что-либо не знает, то не боится показать это и обращается за помощью к другим членам коллектива; в) если не знает, как решить вопрос, чаще всего все пускает на самотек.

11. Руководитель: а) такой, что складывается впечатление, будто он боится много брать на себя; б) ответственность распределяет между собой и членами коллектива; в) концентрирует ответственность в своих руках.

12. Руководитель: а) хочет, чтобы его помощники были яркими и интересными людьми; б) добивается, чтобы помощники подчинялись ему во всем безотказно; в) такой, что ему все равно, кто у него помощник.
13. Руководитель: а) такой, что все довольны, когда он отсутствует, чувствуют некоторое облегчение; б) такой, что с ним работать интересно, все с радостью ждут его возвращения; в) такой, что отсутствие его не замечается, члены коллектива к нему почти безразличны.
14. Руководитель: а) такой, что для выполнения работы ему нередко приходится уговаривать членов коллектива; б) никогда не просит, всегда настаивает, приказывает, распоряжается; в) часто обращается к подчиненным с поручением, советом, просьбой.
15. Руководитель: а) всегда доброжелателен к подчиненным; б) по отношению к подчиненным может быть нетактичным и грубым; в) характер обращения с подчиненными бывает разным, часто меняется.
16. Руководитель: а) привлекает к управлению рядовых членов коллектива; б) нередко перекладывает свои функции на других; в) создает обстановку, когда управленческие функции фактически принимают на себя другие члены коллектива.
17. Руководитель: а) не влияет на дисциплину, она определяется другими; б) умеет поддерживать дисциплину и порядок; в) такой, что дисциплина всегда неплохая, так как все его боятся.
18. Руководитель: а) общается только по сугубо деловым вопросам; б) разговаривая с подчиненными о делах, спросит и о личном; в) такой, что нередко трудно понять, чего он хочет.
19. Руководитель: а) единолично принимает решения или отменяет их; б) старается уйти от выполнения сложного и хлопотливого дела; в) старается решать дела с подчиненными, единолично принимает решения лишь в срочных случаях.
20. Руководитель: а) руководит так, что в его коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие; б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение; в) способствовал текучести кадров в коллективе, люди уходят и не жалеют об этом.
21. Руководитель: а) способствует тому, чтобы подчиненные самостоятельно принимали решения; б) иногда навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства; в) создал такую обстановку, что исполнители предоставлены сами себе.
22. Руководитель: а) всегда советуется со всеми, особенно с опытными работниками; б) советуется только с вышестоящими руководителями; в) советуется с коллективом изредка.
23. Руководитель: а) инициативу подчиненных не поощряет; б) инициативу подчиненных поддерживает; в) обычно ждет подталкивания со стороны.
24. Руководитель: а) использует любимый лозунг «Давай-давай!»; б) требователен, но справедлив; в) пожалуй, весьма не требовательный человек.
25. Руководитель: а) предпочитает следовать уже отработанным нормам, требованиям; б) охотно поддерживает целесообразные нововведения; в) нововведения чаще всего пропускает мимо себя.
26. Руководитель: а) в своей работе широко опирается на общественные организации; б) создал обстановку, когда некоторые важные дела общественной жизни коллектива чаще всего решаются без него; в) не очень считается с общественными организациями.
27. Руководитель: а) таков, что ему безразлично, что о нем думают подчиненные; б) никогда не проявляет своего превосходства над членами коллектива; в) считает себя незаменимым в коллективе.

Обработка и интерпретация результатов

К л ю ч

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

Диагностика стиля производится на основе преобладания числа совпадений с ключом.

6.2.11. Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев)

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

Инструкция. Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя и к каждой характеристике – по 5 вариантов ее проявления.

Выберите, пожалуйста, один или несколько вариантов, которые вам подходят, и отметьте их. Просим быть искренним.

Можно протестировать не себя, а другого руководителя, тогда выбирайте варианты, подходящие ему, характерные для его поведения. .

Опросник

1. Распределение полномочий между руководителями и подчиненными:
 - а) централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему;
 - б) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;
 - в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;
 - г) ожидает указаний сверху или даже требует их;
 - д) централизует руководство только в трудных ситуациях.
2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях:
 - а) в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;
 - б) критические ситуации не изменяют его способов руководства;
 - в) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;
 - г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;
 - д) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.
3. Контакты руководителя с подчиненными:
 - а) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;
 - б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть;
 - в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии;
 - г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;
 - д) общается в основном с активом коллектива.
4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:
 - а) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;
 - б) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;
 - в) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше;
 - г) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;
 - д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.
5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:
 - а) сам обращается за советом к подчиненным;
 - б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали и тем более возражали;
 - в) подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю;
 - г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;
 - д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю.
- б. Контроль деятельности подчиненных:
 - а) контролирует работу от случая к случаю;
 - б) всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом;
 - в) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;
 - г) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;
 - д) нередко вмешивается в работу исполнителей.
7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:
 - а) его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу;
 - б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;
 - в) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;
 - г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;
 - д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.
8. Характер приказов руководителя:

- а) приказывает так, что хочется выполнять;
 - б) приказывать руководитель не умеет;
 - в) просьба руководителя не отличается от приказа;
 - г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;
 - д) его приказы вызывают у подчиненных недовольство.
9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных:
- а) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;
 - б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;
 - в) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это;
 - г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;
 - д) не реагирует на критику.
10. Поведение руководителя при недостатке знаний:
- а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;
 - б) если чего-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;
 - в) можно сказать, что руководитель не стремится восполнить недостающие знания;
 - г) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;
 - д) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.
11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:
- а) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;
 - б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;
 - в) всю ответственность возлагает только на себя;
 - г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей, старается свою ответственность переложить на них;
 - д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.
12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:
- а) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;
 - б) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;
 - в) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);
 - г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;
 - д) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов
13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителя в отсутствие руководителя:
- а) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;
 - б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
 - в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
 - г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом скучают;
 - д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а затем быстро забывается.
14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:
- а) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;
 - б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
 - в) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
 - г) часто делает подчиненным замечания и выговоры;
 - д) его замечания всегда справедливы.
15. Характер обращения руководителя с подчиненными:
- а) всегда обращается к подчиненным вежливо и доброжелательно;
 - б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже груб;
 - в) в обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие;
 - г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
 - д) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.
16. Участие членов коллектива в управлении:
- а) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;
 - б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;
 - в) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;
 - г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.
17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:
- а) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;
 - б) не может влиять на дисциплину;
 - в) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;
 - г) дисциплина выглядит хорошей, так как подчиненные боятся руководителя;
 - д) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.
18. Характер общения руководителя с исполнителями:

- а) общается с подчиненными только по деловым вопросам;
 - б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;
 - в) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;
 - г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;
 - д) нередко руководителя трудно понять в общении с ними.
19. Характер принятия решений по руководству коллективно:
- а) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;
 - б) редко берется за выполнение сложного дела, скорее уходит от этого;
 - в) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы;
 - г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решения;
 - д) берется за решение в основном мелких вопросов.
20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:
- а) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;
 - б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;
 - в) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;
 - г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;
 - д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.
21. Предоставление самостоятельности подчиненным:
- а) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;
 - б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;
 - в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;
 - г) исполнители предоставлены самим себе;
 - д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.
22. Отношение руководителя к советам других:
- а) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытным работниками;
 - б) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;
 - в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;
 - г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;
 - д) советуется только с вышестоящими руководителями.
23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:
- а) инициатива подчиненных руководителем не принимается;
 - б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);
 - в) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;
 - г) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;
 - д) инициативы не проявляют ни он сам, ни его подчиненные.
24. Характер требовательности руководителя:
- а) его любимый лозунг: «Давай– давай!»;
 - б) он требователен, но одновременно и справедлив;
 - в) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым;
 - г) пожалуй, он не очень требовательный человек;
 - д) руководитель требователен к себе и к другим.
25. Отношение руководителя к нововведениям:
- а) наверное, он консервативен, потому что боится нового;
 - б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;
 - в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;
 - г) у него лучше получается с нововведениями в непромышленной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);
 - д) нововведения проходят мимо руководителя.
26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:
- а) в своей работе широко опирается на общественные организации;
 - б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;
 - в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;
 - г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;
 - д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.
27. Отношение руководителя к самому себе:
- а) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;
 - б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;
 - в) считает себя незаменимым в коллективе;
 - г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;

д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

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

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

Вариант	а	б	в	г	д
1.	Д-3	П-2	К-3	П-3	К-2
2.	Д-3	К-2	П-1	К-3	П-3
3.	П-1	К-2	Д-2	К-1; П-2	К-2
4.	Д-1	К-2	П-2	П-1	К-2
5.	К-3	Д-2	П-2	П-2; К-1	К-2
6.	П-3	Д-3	К-3	Д-3	Д-2
7.	Д-1	К-1	П-2	П-1; К-1	К-1
8.	К-3	П-3	Д-2	П-2	Д-3
9.	К-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2	П-2
10.	Д-2	К-2	П-1	Д-2; К-2	К-1; К-2
11.	П-2	К-2	Д-2	Д-1; П-2	Д-2; П-1
12.	К-1	Д-1	П-1	Д-2	Д-3
13.	Д-2	К-2	П-2	К-1	Д-1; П-2
14.	П-3	Д-3	К-3	Д-2	К-3
15.	К-2	Д-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2
16.	К-2	Д-1; П-1	Д-1; П-2	П-3	–
17.	Д-2	П-2	К-2	Д-2	П-3
18.	Д-3	К-3	П-2; К-1	П-2; Д-1	П-1
19.	Д-3	П-2	К-3	П-3	П-3
20.	Д-1	К-1	П-1	К-2	Д-2
21.	К-2	Д-2	Д-2	П-2	Д-2
22.	К-2	Д-1; К-2	Д-2; К-1	К-2	Д-2
23.	Д-2	П-2	К-2	П-2	П-3
24.	Д-3	К-3	Д-2	П-3	К-2
25.	П-1	К-1	Д-2	К-2	П-2
26.	К-2	К-3	П-3	Д-3	К-3
27.	П-1	К-2	Д-1	К-2	Д-3
Д= К= П					

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

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

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

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

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

- 4) Д-К-1: директивно-коллегиальный (например, 7-8-4.6-7-3 и т. д.);
- 5) 1-К-П: коллегиально-либеральный (например, 4-7-9, 4-7-7, 3-6-7 и т. д.);
- 6) Д-1-П: директивно-либеральный (например, 8-1-6, 8-3-8, 7-2-9);
- 7) Д-К-П: смешанный (например, 2-3-3, 3-3-3, 5-6-6, 10-8-8).

При этом результаты смешанного типа соответствуют разным характеристикам руководства:

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

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

Исследования показали следующее соответствие профессионально важных качеств и стиля руководства:

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

6.2.12. Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин)

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

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

Опросник

- При принятии важных решений вы:
 - посоветуетесь с коллективом;
 - постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
 - примете решение единолично.
- При организации выполнения задания:
 - предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
 - не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
 - будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.
- При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:
 - будете жестко контролировать каждого из них;
 - доверите осуществление контроля самим подчиненным;
 - посчитаете, что контроль не обязателен.
- В экстремальной для коллектива ситуации:
 - будете советоваться с коллективом;
 - возьмете все руководство на себя;
 - полностью положитесь на лидеров коллектива.
- Строя взаимоотношения с членами коллектива:
 - будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
 - будете общаться, в основном если к вам обратятся;
 - будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.
- При управлении коллективом:
 - будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;

- б) считаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
- в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.
7. В отношениях с членами коллектива:
- а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
- б) будете поддерживать только деловые отношения;
- в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.
8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:
- а) не допустите замечаний в свой адрес;
- б) выслушаете и учтете замечания;
- в) отнесетесь к замечаниям безразлично.
9. При поддержании дисциплины:
- а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
- б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
- в) учтете, что поддержание дисциплины – это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.
10. В отношении того, что о вас подумает коллектив:
- а) вам будет безразлично;
- б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
- в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.
11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:
- а) будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;
- б) будете полагаться на исполнительность подчиненных;
- в) будете осуществлять только общий контроль.
12. При возникновении затруднений при принятии решения:
- а) обратитесь за советом к подчиненным;
- б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам;
- в) примете советы подчиненных, даже если их не просили.
13. Контролируя работу подчиненных:
- а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
- б) будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;
- в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).
14. Руководя подчиненными:
- а) сумеете так приказывать, что задания будут выполняться беспрекословно;
- б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
- в) вообще не умеете приказывать.
15. При недостатке знаний для принятия решения:
- а) будете решать сами – ведь вы же руководитель;
- б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным;
- в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.
16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:
- а) будете строгим, даже придирчивым;
- б) будете требовательным, но справедливым;
- в) к сожалению, будете не очень требовательным.
17. В отношении нововведений:
- а) будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
- б) если они целесообразны, то охотно их поддержите;
- в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.
18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:
- а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
- б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;
- в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

К л ю ч

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

А – автократический стиль руководства;

Д – демократический стиль руководства;

Л – либеральный (попустительский) стиль руководства.

Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А на 3 балла превалируют над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 балла выборов Л над А – о склонности к либерально-демократическому стилю.

РАЗДЕЛ 3 Диагностика лидерства в малых группах

6.3.1. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - а) да;
 - б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - а) да;
 - б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - а) да;
 - б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 - а) да;
 - б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - а) да;
 - б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - а) да;
 - б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - а) да;
 - б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 - а) да;
 - б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 - а) да;
 - б) нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
 - а) да;
 - б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
 - а) да;
 - б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
 - а) да;
 - б) нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
 - а) да;
 - б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
 - а) да;
 - б) нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
 - а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?
- настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- с покорными людьми;
 - с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- да;
 - нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- да;
 - нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- да;
 - нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 - просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая поговорка: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- да;
 - нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- да;
 - нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- да;
 - нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- самый компетентный человек;
 - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- да;
 - нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- да;
 - нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- тот, который все решает сам;
 - тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- коллегиальный;
 - авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- да;
 - нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- промолчите;
 - будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- да;
 - нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- да;
 - нет.

36. Что бы вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
а) согласен;
б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
а) да;
б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
а) да;
б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) опускаете руки;
б) появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
а) да;
б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
а) да;
б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
а) да;
б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
а) да;
б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
а) да;
б) нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
а) художником, поэтом, композитором, ученым;
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
а) могучую и торжественную;
б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
а) да;
б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
а) да;
б) нет.

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Оценка лидерства

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.
- Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

6.3.2. Диагностика деятельностных особенностей руководства и лидерства (А.Л. Журавлев, В.П. Захаров)

Назначение. Выявление наличия и степени развития управленческих и лидерских качеств руководителя. Можно использовать в «батарею» тестов, особенно эффективно – вместе с социометрией. Целесообразно применять при решении следующих задач: подбор и расстановка кадров; психологическая совместимость сотрудников; оптимизация социально-психологического климата в коллективе и др.

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

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

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

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

Опросник

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

4. Его интересует только выполнение служебных обязанностей, а не отношение людей друг к другу.	В службе не заинтересован, подходит к делу формально.	Решая служебные задачи, старается создать хорошие отношения между работниками в коллективе.
5. Наверное, он консервативен, так как боится нового.	Инициатива подчиненных менеджером не принимается.	Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно.
6. На критику вышестоящего руководителя обычно не обижается, прислушивается к ней.	Не любит, когда его критикуют, и не старается это скрыть.	Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.
7. Складывается впечатление, что менеджер боится отвечать за свои действия.	Ответственность распределяет между собой и подчиненными.	Менеджер единолично принимает решения или отменяет их.
8. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.	Подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю.	Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.
9. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими менеджерами, но не с рядовыми подчиненными.	Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.	Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.
10. Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.	В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.	По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.
11. В критических ситуациях менеджер плохо справляется со своими обязанностями.	В критических ситуациях менеджер, как правило, переходит к более жестким методам управления.	Критические ситуации не изменяют стиля его управления.
12. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.	Если что-то не знает, то не боится этого показать, обращается за помощью к другим.	Он не может действовать сам, а ждет «подталкиваний» со стороны, указаний сверху.
13. Пожалуй, он не очень требовательный человек.	Он требователен, но одновременно и справедлив.	О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим, придирчивым.
14. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит персонал.	Всегда строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом.	Контролирует работу от случая к случаю.
15. Менеджер умеет поддерживать дисциплину и порядок.	Часто делает подчиненным замечания, наказывает их.	Не может влиять на состояние дисциплины.
16. В присутствии менеджера персонал все время находится в напряжении.	С руководителем работать интересно.	Подчиненные предоставлены сами себе.

БЛАНК ОТВЕТОВ

1. а б в
2. а б в
3. а б в
4. а б в
5. а б в

6. а б в
7. а б в
8. а б в
9. а б в
10. а б в

11. а б в
12. а б в
13. а б в
14. а б в
15. а б в
16. а б в

Обработка и интерпретация результатов

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

К л ю ч

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

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

Либеральный стиль (пассивное невмешательство) – Л. Снисходительность к подчиненным. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

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

6.3.3. Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки

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

Опросник

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охлаждаю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, что я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих помощников.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, то отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.
10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.
11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызвать у людей раздражения.
12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.
14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.
16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать – ни хорошего, ни плохого.
17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.
18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.
20. Мне часто не хватает времени для эффективной работы.
21. На грубость подчиненного я стараюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.
22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
23. С подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.
24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.
25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.
26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступить против него.
27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, даже самое незначительное достижение.
28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.

29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
30. От возбуждения я часто теряю контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.
31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно повысилась бы.
32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.
33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.
34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.
35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.
36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которые всегда зависят от меня.
37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.
38. Самое трудное для меня – это вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.
39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.
41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.
42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.
43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.
44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.
45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.
46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.
47. Главное в руководстве – распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные – безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.
50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрить наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.
53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Обработка и интерпретация результатов

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

Т а б л и ц а - к л ю ч

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

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальная (0-7), средняя (8 – 13), высокая (14 – 20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления.

Для более полной характеристики индивидуального стиля управления и его последующего совершенствования можно руководствоваться данными, представленными в таблице.

Характеристика индивидуального стиля управления

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
АВТОРИТАРНЫЙ	
0 – 7	Минимальная: проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых навыках менеджера, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных.
8 – 13	Средняя: отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей.
14 – 20	Высокая: раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требованиях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерно резкую критику и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением.
ЛИБЕРАЛЬНЫЙ	
0 – 7	Минимальная: неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность.
8-13	Средняя: стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам.
14– 20	Высокая: полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенная внушаемость и слабОВОлие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заигрывание, панибратство.
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ	
0 – 7	Минимальная: слабое стремление быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытки направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторая неуверенность в своих распорядительных качествах.
8 – 13	Средняя: устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать убеждение и принуждение, прислушиваться к мнениям персонала.
14 – 20	Высокая: умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу.

6.3.4. Определение уровня лидерского потенциала

Инструкция. Вам будет предложено 50 вопросов, к каждому из которых дано два варианта ответов. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и пометьте его на бланке ключа.

БЛАНК-КЛЮЧ К ТЕСТОВОМУ ЗАДАНИЮ

Вопрос	Ваш ответ		Вопрос	Ваш ответ	
1	А	Б	26	А	Б
2	А	Б	27	Б	А
3	Б	А	28	А	Б
4	А	Б	29	Б	А
5	А	Б	30	Б	А
6	Б	А	31	А	Б
7	А	Б	32	А	Б
8	Б	А	33	А	Б
9	Б	А	34	А	Б
10	А	Б	35	Б	А
11	А	Б	36	Б	А
12	А	Б	37	А	Б
13	Б	А	38	Б	А
14	Б	А	39	А	Б
15	А	Б	40	Б	А
16	Б	А	41	А	Б
17	Б	А	42	А	Б
18	Б	А	43	А	Б
19	Б	А	44	А	Б
20	А	Б	45	Б	А
21	А	Б	46	А	Б
22	А	Б	47	Б	А
23	А	Б	48	А	Б
24	А	Б	49	Б	А
25	Б	А	50	Б	А

Опросник

1. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания окружающих?
 - а) да;
 - б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение на службе, чем вы?
 - а) да;
 - б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать свое мнение, даже когда это необходимо?
 - а) да;
 - б) нет.
4. Когда вы были маленьким ребенком, нравилось ли вам руководить играми ваших маленьких друзей?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Испытываете ли вы большое удовольствие, когда вам удастся убедить кого-либо, кто вам до этого возражал?
 - а) да;
 - б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - а) да;
 - б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся личностей»?
 - а) да;
 - б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - а) да;
 - б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в беседе с людьми?
а) да;
б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие, когда вы видите, что окружающие побаиваются вас?
а) да;
б) нет.
11. Во всех обстоятельствах (рабочее собрание, дружеская компания) стараетесь ли вы занять свое место за столом, расположенное таким образом, чтобы оно позволяло вам легче всего контролировать ситуацию и привлекать к себе некоторое внимание?
а) да;
б) нет.
12. Считается ли обычно, что ваша внешность производит внушительное (импозантное) впечатление?
а) да;
б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
а) да;
б) нет.
14. Легко ли вы теряетесь, если люди, которые вас окружают, не согласны с вашим мнением?
а) да;
б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих (спортивных, развлекательных и т. п.) групп?
а) да;
б) нет.
16. Если мероприятие, которым вы занимаетесь, не дает намечавшихся результатов:
а) вы рады, если ответственность возложат на кого-то другого;
б) умеете взять на себя ответственность за решение, которое было принято.
17. Какое из двух мнений приближается к вашему собственному?
а) настоящий руководитель должен сам делать дело, даже в мелочах;
б) настоящий руководитель должен уметь управлять.
18. С кем вы предпочитаете работать?
а) с людьми покорными;
б) с людьми строптивыми.
19. Стараетесь ли вы избегать горячих дискуссий?
а) да;
б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?
а) да;
б) нет.
21. Умеете ли вы в профессиональной дискуссии привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
а) да;
б) нет.
22. Представьте такую сцену: во время прогулки с друзьями в лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер. Нужно принять решение:
а) вы считаете, что вопрос должен решать человек, наиболее компетентный в группе;
б) вы просто полагаетесь на решение других.
23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы вы делали выбор, то что бы вы предпочли:
а) быть первым в деревне;
б) быть вторым в городе.
24. Считаете ли вы, что вы человек, сильно влияющий на других?
а) да;
б) нет.
25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить вас никогда больше не проявлять значительной личной инициативы?
а) да;
б) нет.
26. С вашей точки зрения, истинный лидер группы тот, кто
а) самый компетентный;
б) у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понимать (оценивать) людей?
а) да;
б) нет.
28. Умеете ли вы уважать дисциплину вокруг вас?

- а) да;
б) нет.
29. Какой из двух типов руководителей кажется вам более значительным (предпочтительным)?
а) тот, который все решает сам;
б) тот, который постоянно советуется.
30. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, является наиболее благоприятным для хорошей работы предприятия?
а) коллегиальный тип;
б) авторитарный тип.
31. Часто ли у вас бывает впечатление, что другие вами злоупотребляют?
а) да;
б) нет.
32. Какой из двух следующих портретов больше приближается к вашему образцу?
а) громкий голос, экспрессивные жесты, за словом в карман не полезет;
б) негромкий голос, неторопливые ответы, сдержанные жесты, задумчивый взгляд.
33. На рабочем совещании вы один имеете мнение, противоположное мнению других, но уверены в своей правоте. Как вы поведете себя?
а) будете молчать;
б) будете отстаивать свою точку зрения.
34. Называют ли вас человеком, который подчиняет свои и чужие интересы только интересам дела?
а) да;
б) нет.
35. Если на вас возложена большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли вы при этом чувство тревоги?
а) да;
б) нет.
36. Что вы предпочли бы в своей профессиональной деятельности?
а) работать под руководством хорошего руководителя;
б) работать независимо.
37. Как вы относитесь к такому утверждению: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»?
а) это верно;
б) это неверно.
38. Случалось ли вам покупать что-то, в чем вы не испытываете необходимости, под влиянием мнения других лиц?
а) да;
б) нет.
39. Считаете ли вы, что ваши организаторские способности выше средних?
а) да;
б) нет.
40. Как вы обычно ведете себя, встретившись с трудностями?
а) трудности обескураживают;
б) трудности заставляют действовать активнее.
41. Часто ли вы делаете резкие упреки сотрудникам, когда они их заслуживают?
а) да;
б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система успешно выдерживает напряженность жизни?
а) да;
б) нет.
43. Если вам предстоит произвести реорганизацию, то как вы поступаете?
а) ввожу изменения немедленно;
б) предлагаю медленные, эволюционные изменения.
44. Если это необходимо, сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника?
а) да;
б) нет.
45. Согласны ли вы с такой мыслью: «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно?»
а) да;
б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый из людей благодаря своим человеческим способностям должен сделать что-то выдающееся?
а) да;
б) нет.
47. Кем (из представителей предложенных профессий) вам в молодости хотелось стать?
а) известным художником, композитором, поэтом и т. д.;
б) руководителем коллектива.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?
а) торжественную, могучую;
б) тихую, лирическую.
49. Испытываете ли вы некоторое волнение при встрече с важными личностями?
а) да;
б) нет.
50. Часто ли вы встречаете человека с более сильной волей, чем у вас?
а) да;
б) нет.

Обработка и оценка результатов

Подсчитайте количество набранных баллов. При ответе на вопрос вы получаете балл только за вариант (А или Б) в левой колонке.

Степень выраженности лидерства:

До 25 баллов – лидерство выражено слабо;

до 26-35 баллов – средняя выраженность лидерства;

36-40 баллов – лидерство выражено в сильной степени;

свыше 40 баллов – склонность к диктату.

6.3.5. Самооценка лидерства

Назначение. Данный экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

Опросник

1. Что для вас важнее в игре?
А. Победа.
Б. Развлечение.
2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?
А. Проявлять инициативу, предлагать что-либо.
Б. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.
3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?
А. Да.
Б. Нет.
4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?
А. Да.
Б. Нет.
5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?
А. Да.
Б. Нет.
6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?
А. Да.
Б. Нет.
7. Умете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?
А. Да.
Б. Нет.
8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?
А. Нет.
Б. Да.
9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
А. Да.
Б. Нет.
10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?
А. Да.
Б. Нет.

Обработка и интерпретация данных

Подсчитать общее количество «А» и «Б» ответов.

Высокий уровень лидерства А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства А = 1-3 балла.

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

6.3.6. Диагностика функционального лидерства в малых группах

Назначение. Методика дает возможность определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, увидеть его *психологический статус*, а также *иерархию статусов* всех членов группы.

Инструкция. Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос – это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т. д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех. В тех случаях, когда допускается неограниченное количество выборов, участники исследований должны установить последовательность своих выборов в порядке предпочтения. Такая процедура способствует более четкой внутренней мотивированности выбора.

Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным *эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида*, то есть своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто *социометрическим статусом*).

Опросник

1. Кто из ребят твоей группы, по твоему мнению, явно обладает организаторскими способностями и может на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до семи.)
2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация «огонька», вечера отдыха? (Назвать от одного до пяти.)
3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до пяти.)
4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от одного до семи.)
5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до десяти.)
6. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до семи.)
7. Кого из ребят ты хотел бы пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до десяти.)
8. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса «Что, где, когда?» (Назвать от одного до шести.)
9. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до десяти.)

Обработка и интерпретация результатов

В зависимости от целей исследований обычно выбирают от трех до семи вопросов подобного типа и предлагают каждому члену группы ответить на них со всей серьезностью.

Для повышения надежности результатов можно, отвечая на вопросы, не называть своей фамилии.

Вопрос	Кого выбрали
1	2, 7, 12
2	6, 9
3	12, 14, 17

Осуществляя выбор, члены группы называют не фамилии тех, кого выбирают, а их порядковые номера по алфавитному списку, который предварительно записывается на доске (это упрощает обработку результатов). Ответы участники исследования заносят в карточку опроса. Вот ее образец.

Далее информация, содержащаяся в карточках опроса, разносится по специальным таблицам (матрицам выбора). Результаты выборов учащих по каждому критерию оказываются в соответствующей матрице.

Образец матрицы выбора

Выбирающий	Те, кого выбирают					
	1	2	3	4	5	25
1		+				
2			+		+	
3			+			
4				+		
5					+	
...						
25						
Итого		1	2	1	2	1

Далее информация, содержащаяся в матрицах, переносится в сводную таблицу результатов. Эта таблица и является своеобразным показателем структуры межличностных отношений в группе на период исследования. Она дает возможность четко увидеть систему позиций и психологических статусов ее членов.

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие *критерии*:

1) статусом лидера обладает тот, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества. При этом необходимо учитывать, что лидерство бывает функциональным и универсальным.

Универсальный лидер – это тот, кто получает 50% и более выборов от общего возможного их количества по всем критериям (вопросам) или их большинству.

Сводная таблица результатов

№ п/п	Фамилия, имя	Количество выборов, полученных каждым при ответе на вопросы всех членов группы				Итого выборов	Место индивида в системе межличностных отношений
		1	2	3	4		
1	Авдеенко	6	4	16		46	Предпочитаемый
2							
3							
...							
25							

Функциональный лидер – это тот, кто получает такое же количество выборов по одному или нескольким критериям (вопросам);

2) статус предпочитаемого имеют те, кто собирает от 20 до 50% общего количества выборов;

3) статусом аутсайдера обладают те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%);

4) статус не предпочитаемого имеют те, у кого наибольшее количество отрицательных выборов (если такое исследование проводится).

Информация о количестве отрицательных выборов может быть получена лишь в том случае, когда к любому из перечисленных вопросов добавляют частицу «не» – «кого бы ты не пригласил на свой день рождения» и т. д.

При анализе сводной таблицы результатов необходимо акцентировать внимание на том, что статусы индивидов в группе всегда динамичны, ибо зависят от направленности личности каждого, его ведущих психологических характеристик, степени включенности в совместную деятельность, активной жизненной позиции.

Поэтому у каждого есть возможность изменить свой статус в лучшую сторону и тем самым занять более высокое, комфортное положение в системе межличностных отношений.

Если подобного рода исследования проводить ежегодно, то можно увидеть динамику межличностных отношений, складывающихся в группе на протяжении длительного периода времени.

РАЗДЕЛ 4 Диагностика управленческих барьеров и деятельностной эффективности руководителя

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

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

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

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

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

Опросник

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

Обработка и интерпретация результатов

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

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

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

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

6.4.2. Самооценка биполярной эффективности руководства

Тест А

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

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

Опросник

1. Стремитесь ли вы использовать в работе новейшие достижения в своей профессиональной области?
2. Стремитесь ли вы сотрудничать с другими людьми?

3. Вы говорите с сотрудниками кратко, ясно и вежливо?
4. Поясняете ли вы причины, заставившие вас принять то или иное решение?
5. Доверяют ли вам подчиненные?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей задания в процесс обсуждения целей, сроков, методов, ответственности и т. д.?
7. Поощряете ли вы сотрудников проявлять инициативу, вносить предложения и замечания?
8. Помните ли вы имена всех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий исполнителям в достижении поставленной цели?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания?
11. Помогаете ли вы подчиненным только тогда, когда они об этом просят?
12. Выражаете ли вы свою благодарность подчиненному за каждую хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы найти в людях лучшие качества?
14. Знаете ли вы, как эффективно можно использовать возможности каждого подчиненного?
15. Знаете ли вы интересы и устремления ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудника в присутствии его товарищей по работе?
18. Делаете ли вы критические замечания своим подчиненным наедине?
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своего коллектива в докладе вышестоящему руководителю?
20. Доверяете ли вы своим подчиненным?
21. Стремитесь ли вы дать сотрудникам всю информацию, которую получаете сами по административным и управленческим каналам?
22. Поясняете ли вы сотруднику значение результатов его труда в соответствии с целями предприятия, отрасли?
23. Оставляете ли вы время себе и подчиненным для планирования работ?
24. Есть ли у вас план самосовершенствования, по крайней мере на один год вперед?
25. Существует ли план повышения квалификации персонала в соответствии с требованием времени?
26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу?
27. Имеете ли вы достаточно большую библиотеку по специальности?
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья и работоспособности?
29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу?
30. Эффективно ли вы проводите беседы со своими подчиненными по вопросам улучшения их работы?
31. Знаете ли вы, какие качества работника должны быть в центре внимания при приеме на работу?
32. Занимаетесь ли вы с готовностью проблемами, вопросами и жалобами своих подчиненных?
33. Держите ли вы определенную дистанцию с подчиненными?
34. Относитесь ли вы к сотрудникам с пониманием и уважением?
35. Вы уверены в себе?
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
37. Часто ли вы применяете оригинальный творческий подход в принятии управленческих решений?
38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах?
39. Достаточно ли вы гибки в своем поведении, в отношениях с людьми?
40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, чтобы повысить его эффективность?

Обработка и интерпретация результатов

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

Об уровне эффективного руководства свидетельствуют следующие показатели:

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

Самооценка неэффективности руководства

Тест Б

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

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

Опросник

1. Вы постоянно сталкиваетесь с непредвиденными трудностями?
2. Вы компетентнее других и поэтому стараетесь все делать сами?
3. Основная часть рабочего времени уходит на детали, второстепенные вопросы?

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

Обработка и интерпретация результатов

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

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

Уровни неэффективного руководства:

15-20 – значительный;

7 – 14 – средний;

6 и менее – низкий.

6.4.3. Самооценка управленческих ограничений руководителя

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

Опросник

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения о моей жизни, я действую решительно.
4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению.
9. Мне нетрудно добиться эффективной работы подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.

21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.
31. Мне удается поддерживать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.
34. Я эффективно распределяю свое время.
35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.
37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.
39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.
41. Я верю в то, что отношение людей к их работе можно изменить.
42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.
43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.
44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.
45. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.
46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.
47. Моя работа вносит важный вклад в получение удовольствия от жизни.
48. Я постоянно стремлюсь получать обратную связь от окружающих по поводу моей работы и способностей.
49. Я хорошо составляю планы.
50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.
52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.
53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.
54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.
55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.
56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.
57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.
58. Для меня важно чувство успеха.
59. Я принимаю вызов с удовольствием.
60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.
61. Я уверен в себе.
62. Я в общем влияю на поведение окружающих.
63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.
64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.
65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.
66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.
67. В интересах здоровья я контролирую то, что пью и ем.
68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.
70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.
71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.
72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.
73. Мое участие в собраниях обычно удачно.
74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.
75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.
76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.
77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.
78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.
79. Я изучал, как влияет мое развитие на мои убеждения.

80. У меня есть четкий план личной карьеры.
81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя занятия по решению проблем.
83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.
84. Мое слово не расходится с делом.
85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.
86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.
87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.
88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.
89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.
90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.
91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.
92. «Открытый и легко приспосабливающийся» – это хорошее описание моего характера.
93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода решению проблем.
94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваясь из-за них.
95. Я умею слушать других.
96. Мне хорошо удается распределить работу между окружающими.
97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.
98. Я способен давать хорошие советы.
99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.
100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.
101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.
102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе, я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

БЛАНК ОТВЕТОВ

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

Обработка данных

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

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

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

Таблица 1

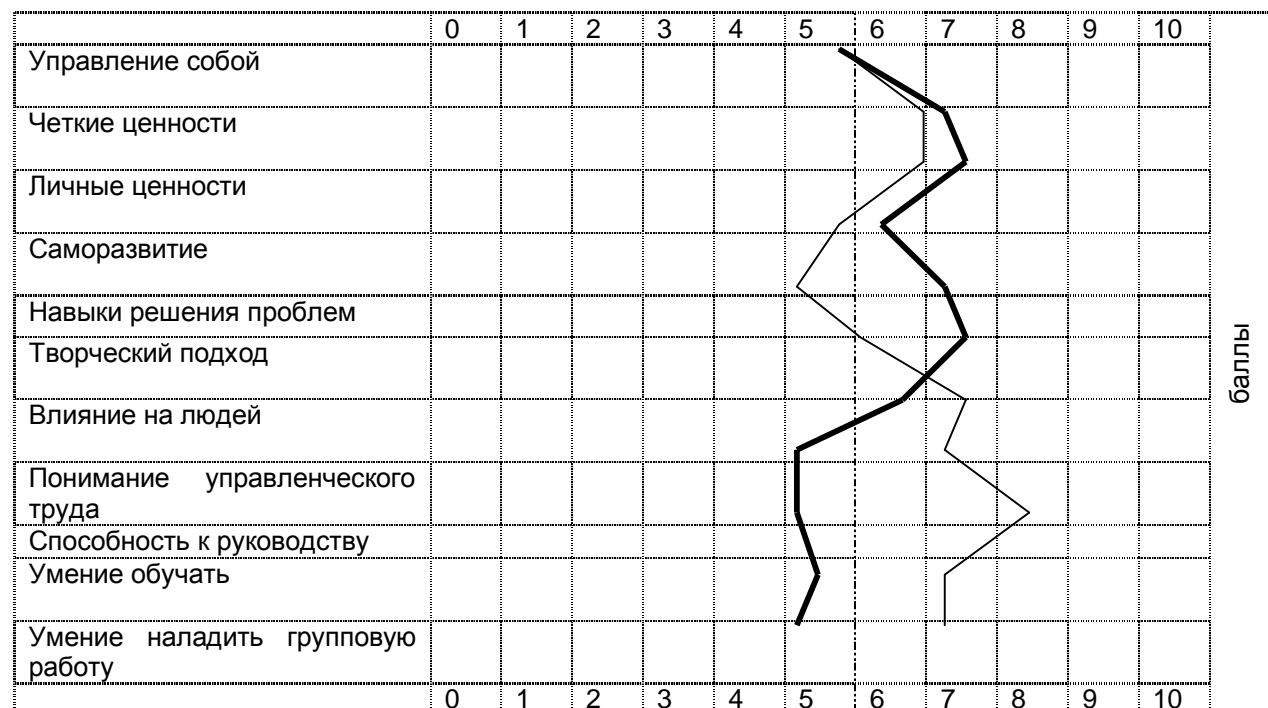
Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Ограничения
A	Способность управлять собой			Неумение управлять собой
B	Четкие ценности			Размытость личных ценностей
C	Четкие личные цели			Смутные личные цели
D	Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
E	Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
F	Творческий подход			Недостаток творческого подхода
G	Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
H	Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
I	Способность руководить			Недостаток способности руководить
J	Умение обучать			Неумение обучать
K	Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив

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

Таблица 2

Мои сильные стороны		Мои ограничения	
1		1	
2		2	
3		3	

Профиль УКР в сфере ЖКХ

**Интерпретация**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя

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

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

Опросник

Факторы	7 6 5 4 3 2 1	Факторы
1. Наличие стратегического мышления	7 6 5 4 3 2 1	1. Отсутствие стратегического мышления
2. Наличие управленческих способностей	7 6 5 4 3 2 1	2. Недостаток управленческих способностей
3. Четкое понимание и принятие организационных целей	7 6 5 4 3 2 1	3. Недостаточное понимание целей организации
4. Высокий уровень социальной ответственности за решаемые задачи	7 6 5 4 3 2 1	4. Низкий уровень осознания социальной ответственности за решаемые задачи
5. Умение принимать управленческие решения	7 6 5 4 3 2 1	5. Неумение принимать управленческие решения
6. Наличие креативности как творческого импульса	7 6 5 4 3 2 1	6. Отсутствие креативности как творческого импульса
7. Наличие самоконтроля	7 6 5 4 3 2 1	7. Отсутствие самоконтроля
8. Умение правильно организовать деятельность подчиненных	7 6 5 4 3 2 1	8. Неумение организовать деятельность подчиненных
9. Стремление к инновациям	7 6 5 4 3 2 1	9. Отсутствие стремления к инновациям
10. Высокий уровень профессионализма	7 6 5 4 3 2 1	10. Недостаточно высокий уровень профессионализма
11. Стремление к получению новой информации	7 6 5 4 3 2 1	11. Отсутствие стремления к получению новой информации
12. Применение эффективных стратегий в решении управленческих задач	7 6 5 4 3 2 1	12. Применение недостаточно эффективных стратегий в решении управленческих задач
13. Способность идти на риск	7 6 5 4 3 2 1	13. Неспособность идти на риск
14. Проявление внимания к исполнителям	7 6 5 4 3 2 1	14. Отсутствие внимания к исполнителям
15. Умение положительно мотивировать работников	7 6 5 4 3 2 1	15. Неумение положительно мотивировать работников
16. Наличие навыков делового общения	7 6 5 4 3 2 1	16. Отсутствие навыков делового общения
17. Умение создать нормальный психологический климат в малых группах	7 6 5 4 3 2 1	17. Неумение создавать нормальный психологический климат в группах
18. Учет мнений исполнителей	7 6 5 4 3 2 1	18. Невнимание к мнениям исполнителей
19. Умение культурно вести себя	7 6 5 4 3 2 1	19. Неумение культурно вести себя
20. Умение правильно осуществлять контроль за действиями персонала	7 6 5 4 3 2 1	20. Неумение правильно осуществлять контроль за действиями персонала
21. Умение влиять на других людей	7 6 5 4 3 2 1	21. Неумение влиять на других людей
22. Наличие положительных социальных установок	7 6 5 4 3 2 1	22. Отсутствие достаточного количества положительных социальных установок
23. Правильное отношение к критике в свой адрес	7 6 5 4 3 2 1	23. Неправильное отношение к критике в свой адрес
24. Стремление к личностному росту	7 6 5 4 3 2 1	24. Отсутствие стремления заниматься своим личностным ростом

25. Применение эффективных стилей руководства людьми	7 6 5 4 3 2 1	25. Применение неэффективных стилей руководства людьми
26. Последовательность в достижении целей	7 6 5 4 3 2 1	26. Непоследовательность в достижении целей
27. Гуманное отношение к работникам	7 6 5 4 3 2 1	27. Безразличное отношение к работникам
28. Наличие эмпатии	7 6 5 4 3 2 1	28. Отсутствие эмпатии
29. Умение управлять группой	7 6 5 4 3 2 1	29. Неумение управлять группой
30. Умение пользоваться авторитетом и властью	7 6 5 4 3 2 1	30. Отсутствие авторитета и неумение пользоваться властью

Обработка и интерпретация

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

Уровни эффективности управленческой деятельности приведены ниже.

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

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

61–90 баллов – эффективность работы руководителя слишком мала;

91–120 баллов – руководитель недостаточно эффективен;

121–150 баллов – эффективность руководителя еще недостаточна;

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

180-210 баллов – эффективный руководитель.

6.4.5. Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности

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

БЛАНК ОТВЕТОВ

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

Обработка и интерпретация результатов

Суммируйте баллы по четырем блокам:

1 – 3 характеризуют конфликтность рабочей обстановки;

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

7 – 9 отражают неопределенность положения в организации;

10 – 12 раскрывают взаимоотношения с руководством.

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

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

6.4.6. Экспресс-диагностика профессионально-деятельностных ограничений руководителя (М. Вудюк, Д. Френсис)

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

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

БЛАНК ОТВЕТОВ

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

Опросник

1. Я легко справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Я знаю, чего хочу добиться в жизни.
3. Я стараюсь не стоять на месте и всегда открыт для новой информации.
4. Я всегда охотно воспринимаю новые идеи.
5. К моим взглядам окружающие прислушиваются.
6. Я в состоянии быть наставником для окружающих.
7. Я внимателен к своему здоровью.
8. Я всегда четко могу описать, что я хочу изменить в своей жизни и чего хочу добиться.
9. Я способен заниматься самообразованием.
10. Я нахожу удовольствие в переменах.
11. Я умею увлечь людей за собой.
12. Я вкладываю много сил в «натаскивание» своих подчиненных.
13. Я умею рационально планировать свое рабочее и личное время.
14. Мои личные цели во многом связаны с работой.
15. Я всегда внимателен к опыту других.
16. В находчивости и изобретательности мне не откажешь.
17. Обычно я всегда произвожу впечатление на окружающих.
18. Я всегда нахожу время для общения с подчиненными.
19. У меня всегда хватает времени на все необходимое.
20. Я тверд в достижении намеченного.
21. С удовольствием продолжу свое образование в системе повышения квалификации.
22. Согласен на риск ради испытания новой идеи.
23. Я достаточно уверен в себе.
24. Общаясь с сотрудниками, я чувствую, что обладаю педагогическими способностями.
25. Работа не мешает мне жить полноценной жизнью.
26. Моя работа придает осмысленность моей жизни.
27. Моя жизнь без элементов соперничества была бы неинтересной.
28. Я не теряюсь, если решение не приходит сразу.
29. Я легко устанавливаю взаимоотношения с окружающими.
30. Я не упускаю возможности обучить чему-нибудь новому окружающих.
31. Я не из тех, кто приходит после работы домой как выжатый лимон.
32. Я редко выхожу из себя.
33. Раздвоенность и недовольство собой для меня не характерны.
34. Ценю людей, имеющих высокий уровень инновационных способностей.
35. Мне почти всегда удается повернуть собрание или дискуссию в нужное русло.
36. Окружающие охотно советуются со мной.
37. В интересах сохранения своего здоровья я обычно контролирую то, что пью и ем.
38. У меня всегда есть четкий план действий на ближайшее время.
39. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
40. Иногда меня называют генератором новых идей.
41. Окружающие знают, что у меня слова редко расходятся с делом.
42. Мне приятно, когда мои сотрудники стараются быть похожими на меня.

Обработка и интерпретация результатов

Заполните строку «Итого» (по сумме кружочков). Затем проанализируйте результаты в бланке ответов. После этого все показатели в строчке «Итого» впишите в таблицу результатов ответов. Далее заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату ранг 1, второму – ранг 2 и т. д. Наименьший результат получит ранг 6. В случае совпадения результатов они получают одинаковый ранг. Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг 1 и т. д. Наивысший результат получит ранг 6.

Результаты ответов

Ограничения	Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Слабые стороны
1		Умение управлять собой			Неумение управлять собой
2		Наличие четких личных ценностей			Размытость личных ценностей
3		Способность к саморазвитию			Остановка в саморазвитии
4		Способность творчески решать проблемы			Неразвитость творческого подхода
5		Умение влиять на людей			Неумение влиять на людей
6		Умение обучать			Отсутствие качеств наставника

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

Возможный вариант итогов

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

6.4.7. Диагностика консервативности стиля организационного управления

Назначение. Методика позволяет определить, в какой мере организация нуждается в развитии, то есть на каком этапе перехода от консервативно-авторитарного управления к креативно-интегративному, демократическому (гибкому) она находится. Для этого необходимо оценить 22 суждения, отмечая крестом один из вариантов ответа.

Инструкция. Вам предлагается опросник, содержащий 22 утверждения и четыре варианта ответов: «нет», «скорее нет», «скорее да», «да». После прочтения каждого утверждения вам необходимо верно выбрать подходящий для вашей организации.

Опросник

Суждения (гипотетические ситуации)	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
1. В случае срывов и неудач всегда в первую очередь идет активный поиск виноватых.				
2. Многие сотрудники на всякий случай стремятся обезопасить себя с помощью докладных записок, инструкций и прочих бумаг.				
3. Доступ к информации определяется положением сотрудника, а не его служебными функциями.				
4. Нет ясности, какие цели в данный момент считаются приоритетными. Многим сотрудникам они неизвестны.				
5. Если допущена ошибка или промах, то первым узнает об этом не допустивший ее работник, а его начальник или коллеги.				
6. Присутствует и даже господствует «отдельский эгоизм».				
7. Сотрудники редко отождествляют себя с принятыми решениями. Они чаще всего воспринимают эти решения не как свои.				
8. Текучка и рутина отнимают массу времени, трудно спокойно заняться своей непосредственной работой. Часто мешают авралы.				
9. Руководители не стремятся строить управление на коллективных началах, хотя иногда и говорят о необходимости этого.				
10. Когда речь заходит о руководителях, о них обычно говорят в ключе «эти там, наверху», а не «один из нас».				
11. Большинство конфликтов чаще всего возникает из-за мелочей.				
12. Совещания длятся слишком долго и завершаются чаще всего «накачкой», то есть				

безрезультатно. Иногда они сводятся к борьбе амбиций.				
13. Насколько хорошо работник справляется со своими обязанностями, он узнает крайне редко. Часто он даже не знает, по каким критериям его оценивают.				
14. Сотрудникам трудно, а часто бесперспективно предлагать новые идеи по совершенствованию технологических или управленческих процессов.				
15. Энтузиазм в работе – это удел «чужаков».				
16. Руководство четко делит всех сотрудников на две части: те, с которыми оно начинало, люди «первого призыва», и новички, которым еще предстоит доказать, что и они могут быть «своими».				
17. Большинство сотрудников четко придерживаются регламента и инструкций и редко выходят за их рамки.				
18. Когда руководители оценивают работу подчиненных, то это чаще всего происходит на эмоциональном уровне или на основе более или менее поверхностных наблюдений.				
19. Многих сотрудников часто посещает мысль, зачем было так долго и много учиться, если все равно твои знания и опыт почти никому не нужны и редко используются в работе.				
20. Критика недостатков в работе из уст рядовых сотрудников не поощряется.				
21. Большинство сотрудников устраивает сложившийся стиль управления. Они привыкли быть ведомыми.				
22. Усилия и старания сотрудников не всегда адекватно оцениваются и вознаграждаются. Во многом это зависит или от случайных факторов, или от степени близости к начальству.				

Обработка и интерпретация результатов

Вначале подсчитывается количество баллов в левой и правой частях. Левая половина ответов оценивается с отрицательным знаком, а правая – с положительным. Выделенные формы ответов оцениваются следующим образом: -2 балла – «нет»; -1 балл – «скорее нет»; +2 балла – «да»; +1 балл – «скорее да».

Исходя из разности левой и правой части ответов, путем вычитания из большей суммы меньшей, делается заключение о доминировании либо консервативного организационного стиля управления (преобладающие суммы ответов с отрицательным знаком); либо креативно-инновационного, гибкого (преобладание ответов с положительным знаком), основанного на организационной интегративности.

Об уровне консервативности организационного стиля управления или креативно-инновационного (в зависимости от знака количественных показателей) можно судить на основании следующих показателей:

- 33 балла и более – высокий уровень;
- 18-32 балла – средний уровень;
- 17 баллов и менее – невысокий уровень.

6.4.8. Диагностика комплекса угрожаемого авторитета (КУА) у руководителей

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

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

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

1. Могу сказать о себе, что я выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.
А – всегда;
Б – обычно ;
В – иногда;
Г – почти никогда.
2. До сих пор мне удавалось точно предвидеть важные для моего предприятия явления и события.
А – всегда;
Б – обычно ;
В – иногда;
Г – почти никогда.

3. Главной причиной неудач, которые иногда бывают в моей работе, является плохое отношение или глупость некоторых моих сотрудников.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
4. Я признаю право на критику, но должен отметить, что большинство моих критиков не имеют морального права выдвигать против меня обвинения.
А – согласен полностью;
Б– согласен частично;
В– скорее не согласен;
Г – совершенно не согласен.
5. Многие сотрудники плюют на мои неудачи.
А – совершенно верно;
Б – отчасти верно ;
В– скорее неверно;
Г – совершенно неверно.
6. Люди, которые хотят меня поучать, должны сами сначала научиться.
А – согласен полностью;
Б– согласен частично;
В– скорее не согласен;
Г – совершенно не согласен.
7. Согласие с мнением подчиненных является признаком слабости руководителя.
А – согласен полностью;
Б– согласен частично;
В– скорее не согласен;
Г – совершенно не согласен.
8. Я трезво и объективно оцениваю самого себя.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
9. Я ценю справедливую критику, но должен сказать, что те, кто критиковал мои решения, проявили злую волю и пренебрежение.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
10. Я могу безошибочно оценить отношение моих подчиненных ко мне.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
11. Не следует уступать подчиненным, поскольку это подрывает авторитет руководителя.
А – согласен полностью;
Б– согласен частично;
В– скорее не согласен;
Г – совершенно не согласен.
12. Я стараюсь сохранить критическое отношение к себе, но могу сказать, что принимаю правильные решения.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
13. Истинно компетентный человек может полагаться исключительно на свое мнение.
А – всегда;
Б– обычно;
В– иногда;
Г – почти никогда.
14. Меня нервирует непопулярность людей, которые публично выступают против моих распоряжений.
А – всегда;
Б– обычно ;
В– иногда;
Г – почти никогда.
15. Я ценю прямоту и самостоятельность моих подчиненных, но считаю, что они должны выполнять мои приказы без дискуссий.
А – согласен полностью;
Б– согласен частично;
В– скорее не согласен;
Г – совершенно не согласен.

Обработка и интерпретация

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

В случае преобладания ответов А можно говорить о наличии КУА.

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

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

Преобладание ответов Г свидетельствует об отсутствии КУА.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1996.
2. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.И. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М., 1995.
3. Донцов А.И. Психология коллектива. – М., 1984.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2000.
5. Методики социально-психологического исследований личности и малых групп. Сб. научных трудов / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. – М., 1995.
6. Новиков В.В. Социальная психологи: феномен и наука. – Ярославль, 1998.
7. Психология менеджмента. Учебник / Под ред Г.С. Никифрова.– СПб., 2000.
8. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы.
9. Шпалинский В.В. Психология менеджмента. – М., 2000.

Глава VII ПСИХОДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ И ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ

7.1. Типологии диагностики личностных деформаций

В последнее десятилетие данному феномену уделяется все больше внимания как в личностном, так и профессиональном аспектах. В психологической литературе деформация личности чаще всего рассматривается в профессиональном контексте и определяется как изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которое происходит под влиянием профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность человека – ведущая характеристика личности. Вследствие неразрывного единства сознания и деятельности формируется профессиональный тип личности. Заметное влияние оказывает профессия на личностные особенности представителей тех специальностей, работа которых связана с людьми. Личностно-профессиональная деформация (ЛПД) может отличаться своей направленностью – иметь положительный или отрицательный характер. ЛПД может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер; может проявляться в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Среди феноменов личностно-профессиональной деформации особое место принадлежит изучению эмоционального выгорания (Л.А. Китаев, В.В. Бойко) и психического выгорания (А.А. Рукавишников).

«Прямо скажем, – отмечает В.В. Бойко, – термин «эмоциональное выгорание» не строго научный. Быть может, поэтому само явление освещается несколько упрощенно и популистски как в зарубежной, так и в отечественной литературе. На самом же деле за ним стоят очень серьезные психологические и психофизиологические реалии, имеющие свои причины, формы проявления и коммуникативные следствия».

Прежде всего отметим, что эмоциональное «выгорание» (будем пользоваться этим понятием, если уж оно есть) приобретает в процессе жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное «выгорание» – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное «выгорание» представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» – отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Следуя логике сформированного функционального стереотипа, можно говорить не только о различных проявлениях личностно-профессиональных деформаций, но и о некоторых отклонениях в поведении личности.

В этой связи нами были выделены следующие типологии личностных деформаций и отклоняющегося поведения:

- эмоциональное и психическое «выгорание»;
- личностно-характерологические акцентуации;
- социально-педагогическая запущенность;
- негативные аффективные тенденции в личностном поведении.

7.2. Определение психического «выгорания» (А.А. Рукавишников)

Назначение. Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция. Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

БЛАНК ОТВЕТОВ

№ вопросов	Формы ответов			
	Обычно	Часто	Редко	Никогда

Опросник

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалею о здоровье без четко определенных симптомов.

58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация данных

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

**Жизненные проявления психического «выгорания»
на системно-структурных уровнях**

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее закончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и не критичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

7.3. Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Назначение. Изучение степени профессионального «выгорания».

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.

21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.

22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

«никогда» – 0 баллов;

«очень редко» – 1 балл;

«иногда» – 3 балла;

«часто» – 4 балла;

«очень часто» – 5 баллов;

«каждый день» – 6 баллов.

Ключ к опроснику

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

7.4. Определение склонности к отклоняющемуся поведению (А.Н. Орел)

Назначение. Предлагаемая методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) подростков к реализации различных форм отклоняющегося поведения. Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения.

Методика предполагает учет и коррекцию установки на социально желательные ответы испытуемых.

Шкалы опросника делятся на содержательные и служебную. Содержательные шкалы направлены на измерение психологического содержания комплекса связанных между собой форм девиантного поведения, то есть социальных и личностных установок, стоящих за этими поведенческими проявлениями.

Служебная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого давать о себе социально-одобряемую информацию, оценки достоверности результатов опросника в целом, а также для коррекции результатов по содержательным шкалам в зависимости от выраженности установки испытуемого на социально-желательные ответы.

Таким образом, методика включает два варианта, содержащие следующие наборы шкал.

Инструкция. Перед вами имеется ряд утверждений. Они касаются некоторых сторон вашей жизни, вашего характера, привычек. Прочтите первое утверждение и решите верно ли данное утверждение по отношению к вам. Если верно, то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, в квадратике под обозначением «да» поставьте крестик или галочку. Если оно неверно, то поставьте крестик или галочку в квадратике под обозначением «нет». Если вы затрудняетесь ответить, то постарайтесь выбрать вариант ответа, который все-таки больше соответствует вашему мнению. Затем таким же образом отвечайте на все пункты опросника. Если ошибетесь, то зачеркните ошибочный ответ и поставьте тот, который считаете нужным. Помните, что вы высказываете собственное мнение о себе в настоящий момент. Здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Очень долго не обдумывайте ответов, важна ваша первая реакция на содержание утверждений. Отнеситесь к работе внимательно и серьезно. Небрежность, а также стремление «улучшить» или «ухудшить» ответы приводят к недостоверным результатам. В случае затруднений еще раз прочитайте эту инструкцию или обратитесь к тому, кто проводит тестирование. Не делайте никаких пометок в тексте опросника.

Опросник

1. Я предпочитаю одежду неярких, приглушенных тонов.
2. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
3. Я охотно записался бы добровольцем для участия в каких-либо боевых действиях.
4. Бывает, что иногда я ссорюсь с родителями.
5. Тот, кто в детстве не дрался, вырастает «маменькиным сыночком» и ничего не может добиться в жизни.
6. Я бы взялся за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили.
7. Иногда я ощущаю такое сильное беспокойство, что просто не могу усидеть на месте.

8. Иногда бывает, что я немного хвастаюсь.
9. Если бы мне пришлось стать военным, то я хотел бы быть летчиком-истребителем.
10. Я ценю в людях осторожность и осмотрительность.
11. Только слабые и трусливые люди выполняют все правила и законы.
12. Я предпочел бы работу, связанную с переменами и путешествиями.
13. Я всегда говорю только правду.
14. Если человек в меру и без вредных последствий употребляет возбуждающие и влияющие на психику вещества – это вполне нормально.
15. Даже если я злюсь, то стараюсь не прибегать к ругательствам.
16. Я думаю, что мне бы понравилось охотиться на львов.
17. Если меня обидели, то я обязательно должен отомстить.
18. Человек должен иметь право выпивать столько, сколько он хочет.
19. Если мой приятель опаздывает к назначенному времени, то я обычно сохраняю спокойствие.
20. Мне обычно затрудняет работу требование сделать ее к определенному сроку.
21. Иногда я перехожу улицу татам, где мне удобно, а не там, где положено.
22. Некоторые правила и запреты можно отбросить, если испытываешь сильное сексуальное (половое) влечение.
23. Я иногда не слушаюсь родителей.
24. Если при покупке автомобиля мне придется выбирать между скоростью и безопасностью, то я выберу безопасность.
25. Я думаю, что мне понравилось бы заниматься боксом.
26. Если бы я мог свободно выбирать профессию, то стал бы дегустатором вин.
27. Я часто испытываю потребность в острых ощущениях.
28. Иногда мне так и хочется сделать себе больно.
29. Мое отношение к жизни хорошо описывает пословица: «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
30. Я всегда покупаю билеты в общественном транспорте.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые пробовали одурманивающие токсические вещества.
32. Я всегда выполняю обещания, даже если мне это невыгодно.
33. Бывает, что мне так и хочется выругаться.
34. Правы люди, которые в жизни следуют пословице: «Если нельзя, но очень хочется, то можно».
35. Бывало, что я случайно попадал в драку после употребления спиртных напитков.
36. Мне редко удается заставить себя продолжать работу после ряда обидных неудач.
37. Если бы в наше время проводились бы бои гладиаторов, то бы обязательно в них поучаствовал.
38. Бывает, что иногда я говорю неправду.
39. Терпеть боль назло всем бывает даже приятно.
40. Я лучше соглашусь с человеком, чем стану спорить.
41. Если бы я родился в давние времена, то стал бы благородным разбойником.
42. Если нет другого выхода, то спор можно разрешить и дракой.
43. Бывали случаи, когда мои родители, другие взрослые высказывали беспокойство по поводу того, что я немного выпил.
44. Одежда должна с первого взгляда выделять человека среди других в толпе.
45. Если в кинофильме нет ни одной приличной драки – это плохое кино.
46. Когда люди стремятся к новым необычным ощущениям и переживаниям – это нормально.
47. Иногда я скучаю на уроках.
48. Если меня кто-то случайно задел в толпе, то я обязательно потребую от него извинений.
49. Если человек раздражает меня, то готов высказать ему все, что я о нем думаю.
50. Во время путешествий и поездок я люблю отклоняться от обычных маршрутов.
51. Мне бы понравилась профессия дрессировщика хищных зверей.
52. Если уж ты сел за руль мотоцикла, то стоит ехать только очень быстро.
53. Когда я читаю детектив, то мне часто хочется, чтобы преступник ушел от преследования.
54. Иногда я просто не могу удержаться от смеха, когда слышу неприличную шутку.
55. Я стараюсь избегать в разговоре выражений, которые могут смутить окружающих.
56. Я часто огорчаюсь из-за мелочей.
57. Когда мне возражают, я часто взрываюсь и отвечаю резко.
58. Мне больше нравится читать о приключениях, чем о любовных историях.
59. Чтобы получить удовольствие, стоит нарушить некоторые правила и запреты.
60. Мне нравится бывать в компаниях, где в меру выпивают и веселятся.
61. Меня раздражает, когда девушки курят.
62. Мне нравится состояние, которое наступает, когда в меру и в хорошей компании выпьешь.
63. Бывало, что у меня возникало желание выпить, хотя я понимал, что сейчас не время и не место.
64. Сигарета в трудную минуту меня успокаивает.
65. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда ради забавы я это делаю.
66. Я смог бы своей рукой казнить преступника, справедливо приговоренного к высшей мере наказания.
67. Удовольствие – это главное, к чему стоит стремиться в жизни.
68. Я хотел бы поучаствовать в автомобильных гонках.
69. Когда у меня плохое настроение, ко мне лучше не подходить.

70. Иногда у меня бывает такое настроение, что я готов первым начать драку.
71. Я могу вспомнить случаи, когда я был таким злым, что хватал первую попавшуюся под руку вещь и ломал ее.
72. Я всегда требую, чтобы окружающие уважали мои права.
73. Мне понравилось бы прыгать с парашютом.
74. Вредное воздействие на человека алкоголя и табака сильно преувеличивают.
75. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
76. Я не получаю удовольствия от ощущения риска.
77. Когда человек в пылу спора прибегает к «сильным» выражениям – это нормально.
78. Я часто не могу сдерживать свои чувства.
79. Бывало, что я опаздывал на уроки.
80. Мне нравятся компании, где все подшучивают друг над другом.
81. Секс должен занимать в жизни молодежи одно из главных мест.
82. Часто я не могу удержаться от спора, если кто-то не согласен со мной.
83. Иногда случалось, что я не выполнял домашнее задание.
84. Я часто совершаю поступки под влиянием минутного настроения.
85. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
86. Люди справедливо возмущаются, когда узнают, что преступник остался безнаказанным.
87. Бывает, что мне приходится скрывать от взрослых некоторые свои поступки.
88. Наивные простаки сами заслуживают того, чтобы их обманывали.
89. Иногда я бываю так раздражен, что стучу по столу кулаком.
90. Только неожиданные обстоятельства и чувство опасности позволяют мне по-настоящему проявить себя.
91. Я бы попробовал какое-нибудь одурманивающее вещество, если бы твердо знал, что это не повредит моему здоровью и не повлечет наказания.
92. Когда я стою на мосту, то меня иногда так и тянет прыгнуть вниз.
93. Всякая грязь меня пугает или вызывает сильное отвращение.
94. Когда я злюсь, то мне хочется кого-нибудь ударить.
95. Я считаю, что люди должны полностью отказаться употребления спиртных напитков.
96. Я бы мог на спор влезть на высокую фабричную трубу.
97. Временами я не могу справиться с желанием причинить боль другим людям.
98. Я мог бы после небольших предварительных объяснений управлять вертолетом.

Обработка результатов

КЛЮЧИ ДЛЯ ПОДСЧЕТА ПЕРВИЧНЫХ «СЫРЫХ» БАЛЛОВ

Мужской вариант

1. Шкала установки на социально-желательные ответы:
2 (нет), 4 (нет), 6 (нет), 13 (да), 21 (нет), 23 (нет), 30 (да), 32 (да), 33 (нет), 38 (нет), 47 (нет), 54 (нет), 79 (нет), 83 (нет), 87 (нет).
2. Шкала склонности к преодолению норм и правил:
1 (нет), 10 (нет), 11 (да), 22 (да), 34 (да), 41 (да), 44 (да), 50 (да), 53 (да), 55 (нет), 59 (да), 61 (нет), 80 (да), 86 (нет), 88 (да), 91 (да), 93 (нет).
- Шкала склонности к аддиктивному поведению:
14 (да), 18 (да), 22 (да), 26 (да), 27 (да), 31 (да), 34 (да), 35 (да), 43 (да), 46 (да), 59 (да), 60 (да), 62 (да), 63 (да), 64 (да), 67 (да), 74 (да), 81 (да), 91 (да), 95 (нет).
3. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению:
3 (да), 6 (да), 9 (да), 12 (да), 16 (да), 24 (нет), 27 (да), 28 (да), 37 (да), 39 (да), 51 (да), 52 (да), 58 (да), 68 (да), 73 (да), 76 (нет), 90 (да), 91 (да), 92 (да), 96 (да), 98 (да).
4. Шкала склонности к агрессии и насилию:
3 (да), 5 (да), 15 (нет), 16 (да), 17 (да), 17 (да), 25 (да), 37 (да), 40 (нет), 42 (да), 45 (да), 48 (да), 49 (да), 51 (да), 65 (да), 66 (да), 70 (да), 71 (да), 72 (да), 75 (нет), 77 (да), 82 (нет), 89 (да), 94 (да), 97 (да).
5. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций:
7 (да), 19 (да), 20 (да), 29 (нет), 36 (да), 49 (да), 56 (да), 57 (да), 69 (да), 70 (да), 71 (да), 78 (да), 84 (да), 89 (да), 94 (да).
6. Шкала склонности к деликвентному поведению:
18 (да), 26 (да), 31 (да), 34 (да), 35 (да), 42 (да), 43 (да), 44 (да), 48 (да), 52 (да), 55 (нет), 61 (нет), 62 (да), 63 (да), 64 (да), 67 (да), 74 (да), 86 (нет), 91 (да), 94 (да).

Далее производится подсчет первичных («сырых») баллов и их перевод в стандартные Т-баллы.

Каждому ответу при соответствии с ключом присваивается один балл. Затем по каждой шкале подсчитывается первичный суммарный балл, который затем при необходимости подвергается коррекции в связи с действием фактора специальной желательности в соответствии с процедурой, описанной выше. Затем производится перевод «сырых» баллов в стандартные Т-баллы. В том случае, если у пользователя имеются набранные им специализированные тестовые нормы, то перевод в стандартные Т-баллы производится по формуле:

$$T = \frac{10 \times (X_i - M)}{S + 50},$$

где

X_i – первичный («сырой») балл по шкале;

M – среднее значение первичного суммарного балла по шкале в выборке стандартизации;

S – стандартное отклонение значений первичных баллов в выборке стандартизации.

ВАРИАНТЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КОРРЕКЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЗНАЧЕНИЙ «СЫРОГО» БАЛЛА ПО ШКАЛЕ № 1

Мужской вариант методики

1. В случае, если первичный балл по шкале № 1 меньше или равен 6 баллам для «обычных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,3

Для шкалы № 3 = 0,3

Для шкалы № 4 = 0,2

Для шкалы № 5 = 0,2

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,2

2. В случае, если первичный балл по шкале № 1 меньше или равен 6 баллам для «деликвентных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,3

Для шкалы № 3 = 0,5

Для шкалы № 4 = 0,3

Для шкалы № 5 = 0,2

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,5

3. В случае, если первичный балл по шкале № 1 больше 6 баллов как для «обычных», так и для «деликвентных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,7

Для шкалы № 3 = 0,6

Для шкалы № 4 = 0,4

Для шкалы № 5 = 0,5

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,5

Женский вариант методики

1. В случае, если испытуемые относятся к подвыборке «обычных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет

Для шкалы № 2 = 0,4

Для шкалы № 3 = 0,4

Для шкалы № 4 = 0,2

Для шкалы № 5 = 0,3

Для шкалы № 6 = 0,5

Для шкалы № 7 = 0,4

2. В случае, если испытуемые заведомо относятся к подвыборке «деликвентных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,4

Для шкалы № 3 = 0,4

Для шкалы № 4 = 0,3

Для шкалы № 5 = 0,4

Для шкалы № 6 = 0,5
 Для шкалы № 7 = 0,5

Тестовые нормы для СОП

Шкалы	Нормальная выборка	
	M	S
1	2,27	2,06
2	7,73	2,88
3	9,23	4,59
4	10,36	3,41
5	12,47	4,23
6	8,04	3,29
7	7,17	4,05

Таблица норм при переводе «сырых» баллов в Т-баллы

«Сырой» балл	Т-баллы						
	Шкалы						
	1	2	3	4	5	6	7
0	35		26				30
1	44	27	28	24	24	26	32
2	50	31	30	26	27	30	34
3	55	34	33	29	29	33	37
4	58	37	35	32	31	37	39
5	62	40	37	35	34	40	41
6	65	43	39	37	36	44	43
7	67	46	42	40	39	48	46
8	70	50	44	43	41	51	48
9	74	53	46	45	43	55	50
10	85	56	48	48	46	58	53
11	89	59	50	51	48	62	55
12		63	53	54	51	65	57
13		66	55	56	53	69	59
14		69	57	59	55	73	62
15		72	59	62	58	77	64
16		75	62	64	60	81	66
17		78	64	67	62	85	68
18		81	66	70	65		71
19		84	68	72	67		73
20		87	70	75	70		75
21		90	72	78	72		77
22			74	81	74		79
23			76	84	77		81
24			78	87	79		83
25			80	90	81		85
26			82		83		87
27			84		85		
28					87		
29					89		

Описание шкал и их интерпретация

1. Шкала установки

на социальную желательность (служебная шкала)

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого представлять себя в наиболее благоприятном свете с точки зрения социальной желательности.

Показатели от 50 до 60 Т-баллов свидетельствуют об умеренной тенденции давать при заполнении опросника социально-желательные ответы. Показатели свыше 60 баллов свидетельствуют о тенденции испытуемого демонстрировать строгое соблюдение даже малозначительных социальных норм, умышленном стремлении показать себя в лучшем свете, о настороженности по отношению к ситуации обследования.

Результаты, находящиеся в диапазоне 70-89 баллов говорят о высокой настороженности испытуемого по отношению к психодиагностической ситуации и о сомнительной достоверности результатов по основным шкалам. О восприятии ситуации как экспертной одновременно с умеренно высокими показателями по шкале № 1 также свидетельствует их резкое понижение по основным диагностическим шкалам и повышение по шкале женской социальной роли.

Для мужской популяции превышение суммарного первичного балла по шкале социальной желательности значения 11 первичных баллов свидетельствуют о недостоверности результатов по основным шкалам.

Показатели ниже 50 Т-баллов говорят о том, что испытуемый не склонен скрывать собственные нормы и ценности, корректировать свои ответы в направлении социальной желательности.

Отмечено также, что младшие подростки (14 лет и младше) не способны длительное время следовать установке на социально-желательные ответы.

Одновременно высокие показатели по служебной шкале и по основным шкалам (кроме шкалы 8) свидетельствуют либо о сомнительной достоверности результатов, либо о диссоциации в сознании испытуемого известных ему и реальных норм поведения.

2. Шкала склонности к преодолению норм и правил

Данная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого к преодолению каких-либо норм и правил, склонности к отрицанию общепринятых норм и ценностей, образцов поведения.

Результаты, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о выраженности вышеуказанных тенденций, о нонконформистских установках испытуемого, о его склонности противопоставлять собственные нормы и ценности групповым, о тенденции «нарушать спокойствие», искать трудности, которые можно было бы преодолеть.

Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют о чрезвычайной выраженности нонконформистских тенденций, проявлении негативизма и заставляют сомневаться в достоверности результатов тестирования по данной шкале.

Результаты ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о конформных установках испытуемого, склонности следовать стереотипам и общепринятым нормам поведения. В некоторых случаях при условии сочетания с достаточно высоким интеллектуальным уровнем испытуемого и тенденции скрывать свои реальные нормы и ценности такие оценки могут отражать фальсификацию результатов.

3. Шкала склонности к аддиктивному поведению

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать аддиктивное поведение. Результаты в диапазоне 50-70 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о предрасположенности испытуемого к уходу от реальности посредством изменения своего психического состояния, о склонностях к иллюзорно-компенсаторному способу решения личностных проблем. Кроме того, эти результаты свидетельствуют об ориентации на чувственную сторону жизни, о наличии «сенсорной жажды», о гедонистически ориентированных нормах и ценностях.

Показатели выше 70 Т-баллов свидетельствуют о сомнительности результатов либо о наличии выраженной психологической потребности в аддиктивных состояниях, что необходимо выяснять, используя дополнительные психодиагностические средства.

Показатели ниже 50 Т-баллов свидетельствуют либо о невыраженности вышеперечисленных тенденций, либо о хорошем социальном контроле поведенческих реакций.

4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать различные формы аутоагрессивного поведения. Объект измерения очевидно частично пересекается с психологическими свойствами, измеряемыми шкалой № 3.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-70 Т-баллов по шкале №4 свидетельствуют о низкой ценности собственной жизни, склонности к риску, выраженной потребности в острых ощущениях, о садо-мазохистских тенденциях.

Результаты выше 70 Т-баллов свидетельствуют о сомнительной достоверности результатов.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют об отсутствии готовности к реализации саморазрушающего поведения, об отсутствии тенденции к соматизации тревоги, отсутствии склонности к реализации комплексов вины в поведенческих реакциях.

5. Шкала склонности к агрессии и насилию

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого к реализации агрессивных тенденций в поведении.

Показатели, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии агрессивных тенденций у испытуемого. Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют об

агрессивной направленности личности во взаимоотношениях с другими людьми, о склонности решать проблемы посредством насилия, о тенденции использовать унижение партнера по общению как средство стабилизации самооценки, о наличии садистических тенденций.

Показатели свыше 70 Т-баллов говорят о сомнительной достоверности результатов.

Показатели, лежащие ниже 50 Т-баллов, свидетельствуют о невыраженности агрессивных тенденций, о неприемлемости насилия как средства решения проблем, о нетипичности агрессии как способа выхода из фрустрирующей ситуации. Низкие показатели по данной шкале в сочетании с высокими показателями по шкале социальной желательности свидетельствуют о высоком уровне социального контроля поведенческих реакций.

6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций

Данная шкала предназначена для измерения склонности испытуемого контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций (Внимание! Эта шкала имеет обратный характер).

Показатели, лежащие в пределах 60-70 Т-баллов, свидетельствует о слабости волевого контроля эмоциональной сферы, о нежелании или неспособности контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций. Кроме того, это свидетельствует о склонности реализовывать негативные эмоции непосредственно в поведении, без задержки, о несформированности волевого контроля своих потребностей и чувственных влечений.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о невыраженности этих тенденций, о жестком самоконтроле любых поведенческих эмоциональных реакций, чувственных влечений.

7. Шкала склонности к деликвентному поведению

Название шкалы носит условный характер, так как шкала сформирована из утверждений, дифференцирующих «обычных» подростков и лиц с зафиксированными правонарушениями, вступавших в конфликт с общепринятым образом жизни и правовыми нормами.

На наш взгляд, данная шкала измеряет готовность (предрасположенность) подростков к реализации деликвентного поведения. Выражаясь метафорически, шкалы выявляет «деликвентный потенциал», который лишь при определенных обстоятельствах может реализоваться в жизни подростка.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии деликвентных тенденций у испытуемого и о низком уровне социального контроля.

Результаты выше 60 Т-баллов свидетельствуют о высокой готовности к реализации деликвентного поведения.

Результаты ниже 50 Т-баллов говорят о невыраженности указанных тенденций, что в сочетании с высокими показателями по шкале социальной желательности может свидетельствовать о высоком уровне социального контроля.

Необходимо также учитывать, что содержание и структура деликвентного поведения у юношей и девушек существенно отличаются и соответственно различаются пункты, входящие в шкалу деликвентности для женского и мужского видов методики.

7.5. Определение личностно-характерологических акцентуаций (К. Леонгард)

Назначение. Методика предназначена для выявления различных уровней акцентуированности личности. Акцентуации рассматриваются как крайние варианты нормы, а не патологии. Леонгард полагал, что акцентуированные люди не являются ненормальными. Более того, отмечал он, человек без намека на акцентуацию не склонен развиваться как в отрицательном, так, видимо, и в социально-позитивном направлении. По мнению Леонгарда, акцентуированным личностям присуща готовность к особенному, то есть как социально-положительному, так и социально-отрицательному поведению.

По данным К. Леонгарда, доля акцентуированных личностей составляет примерно 50% взрослого населения. В силу этого данная методика может быть использована в самых разных психодиагностических и психокоррекционных целях.

Инструкция. Вам будут предложены утверждения, касающиеся некоторых особенностей вашего характера и поведения. Если вы согласны с утверждением, рядом с его номером поставьте знак «+», если нет – знак «-». Над вопросами долго не задумывайтесь, правильных и неправильных ответов нет.

Опросник

1. У вас чаще бывает веселое и беззаботное настроение.
2. Вы чувствительны к оскорблениям.
3. Бывает ли, что у вас навертываются на глаза слезы в кино, театре, в беседе?
4. Сделав что-то, вы сомневаетесь, все ли сделано правильно, и не успокаиваетесь до тех пор, пока не убедитесь еще раз в том, что все сделано правильно.
5. В детстве вы были таким же смелым и отчаянным, как все ваши сверстники?

6. Часто ли у вас резко меняется настроение от состояния безграничного ликования до отвращения к жизни, к себе?
7. Являетесь ли вы центром внимания в обществе, в компании?
8. Бывает ли, что вы без причины пребываете в таком ворчливом настроении, что с вами лучше не разговаривать?
9. Вы серьезный человек?
10. Способны ли вы восторгаться, восхищаться чем-нибудь?
11. Предприимчивы ли вы?
12. Вы быстро забываете, если вас кто-нибудь обидел?
13. Мягкосердечны ли вы?
14. Опуская письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, проводя рукой по щели ящика, что письмо полностью упало в него?
15. Стремитесь ли вы всегда считаться одним из лучших работников?
16. Бывало ли вам страшно в детстве во время грозы или при встрече с незнакомой собакой (а может, такое чувство бывает и теперь?)
17. Зависит ли ваше настроение от внешних обстоятельств?
18. Стремитесь ли вы во всем и всюду соблюдать порядок?
19. Любят ли вас ваши знакомые?
20. Часто ли у вас бывает чувство сильного внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности?
21. У вас несколько подавленное настроение?
22. Бывали ли у вас хотя бы один раз истерики или нервные срывы?
23. Трудно ли вам долго усидеть на одном месте?
24. Если по отношению к вам несправедливо поступили, энергично ли вы отстаиваете свои интересы?
25. Можете ли вы зарезать курицу, овцу?
26. Раздражает ли вас, если дома занавес или скатерть висят неровно, стремитесь ли вы сразу поправить их?
27. Вы в детстве боялись оставаться один в доме?
28. Часто ли у вас бывает колебание настроения без причины?
29. Всегда ли вы стремитесь быть достаточно сильным работником в своей профессии?
30. Быстро ли вы начинаете злиться или впадаете в пнев?
31. Можете ли вы быть абсолютно беззаботно-веселым?
32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально пронизывает вас?
33. Как вы думаете, получится из вас ведущий (конферансье) в юмористическом спектакле?
34. Вы обычно высказываете свое мнение откровенно, прямо и недвусмысленно?
35. Вам трудно переносить вид крови, не вызывает ли он у вас неприятных ощущений?
36. Любите ли вы работу с высокой личной ответственностью?
37. Склонны ли вы выступать в защиту лиц, по отношению к которым поступают несправедливо?
38. Вам трудно, страшно спускаться в темный подвал?
39. Предпочитаете ли вы работу, требующую неторопливости, тщательности, такой работе, где надо действовать быстро, но требования к качеству невелики?
40. Общительный ли вы человек?
41. В школе вы охотно декламировали стихи?
42. Убегали ли вы из дома в детстве?
43. Кажется ли вам жизнь трудной?
44. Бывало ли так, что после конфликта, обиды вы были до того расстроены, что идти на работу было просто невыносимо?
45. Можно ли сказать, что при неудаче вы не теряете чувство юмора?
46. Предприняли бы вы первые шаги к примирению, если бы вас кто-нибудь обидел?
47. Вы очень любите животных?
48. Возвращаетесь ли вы, чтобы проверить, что оставили дом или рабочее место в таком состоянии, что там ничего не может случиться?
49. Преследует ли вас иногда мысль, что с вами или с вашими близкими может что-то случиться?
50. Считаете ли вы, что ваше настроение очень изменчиво?
51. Трудно ли вам доказывать свою позицию (выступать на сцене) перед большим количеством людей?
52. Вы можете ударить обидчика, если он вас оскорбит?
53. У вас очень велика потребность в общении с другими людьми?
54. Вы относитесь к тем, кто при каких-либо разочарованиях впадает в глубокое отчаяние?
55. Вам нравятся работы, требующие энергичной организаторской деятельности?
56. Настойчиво ли вы добиваетесь своей цели, если на пути к ней приходится преодолевать массу препятствий?
57. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что на глазах выступят слезы?
58. Часто ли вам бывает трудно уснуть из-за того, что проблемы прожитого дня или будущего все время крутятся у вас в голове?
59. В школе вы иногда подсказывали своим товарищам или давали списывать?
60. Потребуется ли вам большое усилие, напряжение воли, чтобы ночью пройти одному через кладбище?
61. Тщательно ли вы следите за тем, чтобы вещи в вашей квартире были точно на своем месте?

62. Бывает ли так, что, ложась спать в хорошем настроении, вы на следующий день встаете с подавленным, недовольным настроением, длаящимся несколько часов?
63. Легко ли вы привыкаете к новым ситуациям?
64. Бывает ли у вас головная боль?
65. Вы часто смеетесь?
66. Можете ли вы быть приветливым с тем, кого вы явно не уважаете, не любите, не цените?
67. Вы подвижный человек?
68. Вы очень часто переживаете из-за несправедливости?
69. Вы настолько любите природу, что можете назвать себя ее другом?
70. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли вы, выключен ли газ, погашен ли свет, заперты ли двери?
71. Вы очень боязливы?
72. Изменяется ли ваше настроение при приеме алкоголя?
73. В молодости вы охотно участвовали в кружках художественной самодеятельности (театр, танцы и т. п.), а может, вы участвуете и теперь?
74. Вы расцениваете будущее несколько пессимистически, без ожиданий радости?
75. Часто ли вас тянет поехать куда-нибудь путешествовать?
76. Может ли ваше настроение меняться так резко, что вы из состояния радости становитесь вдруг угрюмым, подавленным?
77. Легко ли вам удается поднять настроение друзей или в компании?
78. Долго ли вы переживаете обиду?
79. Переживаете ли вы долгое время горести других людей?
80. Часто ли, будучи школьником, вы переписывали страницу своей тетради, если случайно ставили на ней кляксу?
81. Относите ли вы к людям скорее с недоверием и осторожностью, чем с доверием?
82. Часто ли вы видите страшные сны?
83. Бывает ли так, что вы остерегаетесь того, что броситесь под колеса поезда, или, стоя у окна многоэтажного дома, остерегаетесь выпасть из окна?
84. В веселой компании вы обычно веселы?
85. Способны ли вы отвлечься от трудных проблем, требующих решений?
86. Вы становитесь менее сдержанными и более свободным, если принимаете алкоголь?
87. В беседе вы щедры на слова?
88. Если бы вам необходимо было играть на сцене, вы смогли бы так войти в роль, чтобы забыть о том, что это только игра?

Обработка и интерпретация результатов

Результаты оцениваются по 10 психологическим шкалам.

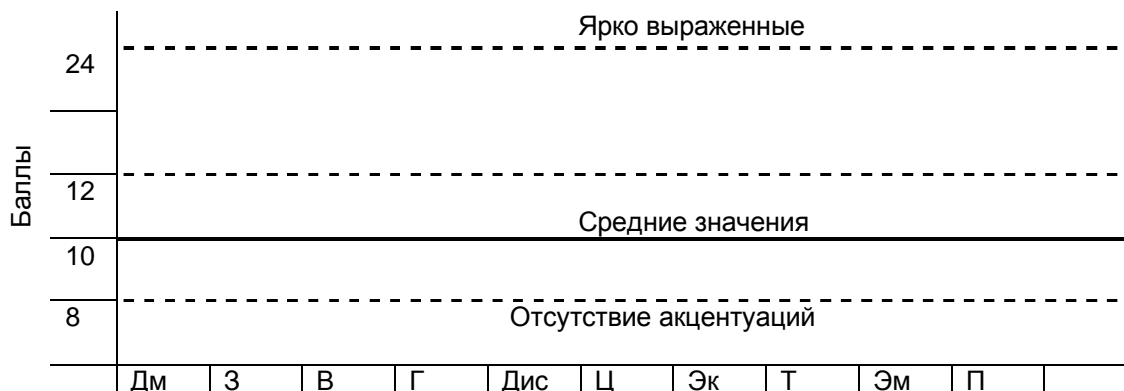
1. Подсчитайте количество ответов «да» и количество ответов «нет» по каждой шкале с помощью приведенного ниже ключа. Каждое совпадение с ключом равно 1 баллу. Максимальная сумма баллов равна 24. Учитывая неоднозначную количественную представленность исследуемых шкал, вводится коэффициент выравнивания, вследствие чего сумма полученных «сырых» баллов умножается на дифференцированный коэффициент. Так, при 8 утверждениях в шкале полученный результат умножается на 3, при 12 – на 2, при 4 – на 6.

К л ю ч

Условное название шкалы	Наименование шкалы	Знак ключа	№ вопросов	Коэффициент выравнивания
Г	Гипертимности	+	1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77	х 3
З	Застревания Ригидности	+	2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81	х 2
		-	12, 46, 59	
Эм	Эмотивности	+	3, 13, 35, 47, 57, 69, 79	х 3
		-	25	
П	Педантичности	+	4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83	х 2
		-	36	
Т	Тревожности	+	16, 27, 38, 49, 60, 71, 82	х 3
		-	5	
Ц	Циклотимности	+	6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84	х 3
Дм	Демонстративности	+	7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88	х 3
		-	51	
В	Возбудимости, неуравновешенности	+	8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86	х 3
Дис	Дистимности	+	9, 21, 43, 75, 87	х 3
		-	31, 53, 65	
ЭК	Экзальтированности	+	10, 32, 54, 76	х 6

2. Оценивание уровня акцентуированности личности производится по ключевой схеме, показывающей основные границы ее проявления. Чаще всего руководствуются положением о том, что если суммарный результат больше 12 баллов, то это дает основание говорить о наличии акцентуации по той или иной шкале.

Схема оценки уровней акцентуаций



Типы акцентуаций

Гипертимные. Группа характеризуется высокой склонностью к повышенному настроению, с выраженной направленностью к активизации в различных сферах деятельности, многообразием интересов к высокой психической и физической выносливости. При этом может либо превалировать компонент собственно хорошего настроения с относительно умеренной активностью, либо быть утрирована именно сама активность без существенной эмоции. Пока деятельность таких личностей остается продуктивной и направленной на общественно полезные цели, адаптация их весьма совершенна.

Ригидные. Группа с тенденцией к повышенной устойчивости аффективно окрашенных переживаний. В поведении это проявляется в акцентированном стремлении к повышению значимости, честолюбию, целеустремленности, чувствительности по отношению к несправедливости. Там, где личность с сочетанием таких черт находит благоприятные условия для реализации связанных с ними потребностей, адаптация полноценна и индивидуум может быть полезным членом общества. В противном случае, а также при чрезмерной выраженности ригидности наблюдается болезненная обидчивость, склонность к преувеличению собственных способностей и объяснение неудач неблагоприятностью окружающих, подозрительность, постоянное предположение о возможности ущемления каких-либо прав. Все это в силу высокой социальной экстраверсии проявляется только социально приемлемыми путями или реализуется в ближайшем окружении. Можно предположить, что ригидность сочетается у таких людей с чертами демонстративности.

Эмотивные. Группа характеризуется как эффективно лабильная, склонная к очень сильным переживаниям, постоянно находится под властью глубокого впечатления от пережитого.

Педантичные. Группа характеризуется такими чертами характера, которые обращают на себя внимание в ситуациях, связанных с ответственностью и тщательностью. При необходимости работать в условиях недостаточной информации, ограничиваться приблизительными результатами в ущерб деталям «сверхточные личности» будут находиться в состоянии постоянной фрустрации. С другой стороны, чрезмерная выраженность этих черт может привести к неудовлетворительной адаптации и в менее специфических условиях, поскольку сопровождается снижением способности действовать спонтанно, сообразно эмоциям и настроению в связи с потребностью «все тщательно обдумывать». Данные черты характера сопровождаются тревогой и склонностью к избирательным контактам.

Тревожные. Группа с преобладанием в характере черт тревожности.

Циклотимные. Группа характеризуется длительным преобладанием повышенного или пониженного настроения, которое по своей интенсивности и устойчивости неадекватно вызвавшей его причине.

Демонстративные. Группа характеризуется чертой демонстративности в повседневном общении. При умеренной выраженности и наличии достаточных эстетических уставов такого рода особенность может значительно облегчить адаптацию и способствовать успеху индивидуума. С другой стороны, чрезмерное приспособление может проявиться в патологическом эгоизме истероидных психопатов.

Неуправляемые. Группа характеризуется импульсивностью относящихся к ней субъектов, которые склонны реагировать на влияние преобладающей в данный момент эмоции без осмысления ситуации. В жизни такими людьми управляют импульсы, инстинкты, чувства. Они не в состоянии извлекать пользу из собственного негативного опыта, у них затруднена фиксация на какой-нибудь определенной деятельности.

Дистимные (гипотимные). Группа, которой присуща склонность к постоянно пониженному настроению, пессимизму, часто с некоторой заторможенностью в протекании психических и моторных актов, пониженная продуктивность в работе.

Экзальтированные. Группа людей с такими чертами имеет тенденцию глубоко реагировать на отдельные события, впадая при этом то в депрессию, то в эйфорическую крайность. Они могут с одинаковой легкостью впадать в самое мрачное отчаяние и в самое счастливое и мечтательное состояние. Способны испытывать воодушевление, посвящать себя с жаром какому-либо делу, испытывая при этом чувство большого подъема, и немедленно падать духом при неприятных переживаниях. Под сильной формой выражения чувств лежит подлинно глубокое содержание. Экзальтированным людям свойственны интересы в области искусства и по профессии они часто принадлежат к сфере искусства.

Все эти группы акцентуированных личностей объединяются Леонгардом по особенностям характера и отражают темы и глубину аффективных реакций. При истолковании исходят из рассмотрения всего профиля. Предположения об акцентуации черт характера можно делать только тогда, когда сумма больше 12.

7.6. Диагностика личностных расстройств с помощью многофакторного опросника ММР1 («Мини-мульти»)

Назначение. Опросник ориентирован на выявление наиболее распространенных ситуативных или застойных личностных расстройств, обусловленных экстремальными условиями жизнедеятельности.

Опросник содержит 71 вопрос. «Мини-мульти» состоит из 11 шкал, 3 из которых – оценочные, измеряющие искренность испытуемого, степень достоверности результатов тестирования и величину коррекций, вносимых чрезмерной осторожностью испытуемого. Остальные 8 шкал являются базовыми и оценивают свойства личности по показателям ипохондрии (H7), депрессии (D), истерии (Hy), психопатии (Pd), паранойяльности (Pa), психастении (Pt), шизоидности (Sc.), гипомании (Ma). В методике «Мини-мульти» свойства личности по показателям «мужественность – женственность» (M) и социальной инверсии (5) не определяются. В отличие от тест-опросника ММР1, на выполнение которого отводится 40 минут, на выполнение методики «Мини-мульти» время не ограничивается, однако оно не должно быть слишком большим.

Инструкция. Внимательно прочтите утверждения в опроснике, которые касаются вашего характера. Решите, верно или неверно каждое из представленных утверждений. Не тратьте на обдумывание слишком много времени. Наиболее естественно то решение, которое первым приходит вам в голову. Свой ответ занесите в бланк теста (форма бланка приводится после опросника). Если вы согласны с утверждением, запишите «+», если не согласны – «-».

Опросник

1. У вас хороший аппетит.
2. По утрам вы обычно чувствуете, что выспались и отдохнули.
3. В вашей повседневной жизни много интересного.
4. Вы работаете с большим напряжением.
5. Временами вам приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать.
6. У вас очень редко бывает запор.
7. Иногда вам очень хотелось уйти из дома.
8. Временами у вас бывают приступы неудержимого смеха или плача.
9. Временами вас беспокоит тошнота и позывы на рвоту.
10. У вас такое впечатление, что вас никто не понимает.
11. Иногда вам хочется выругаться.
12. Каждую неделю вам снятся кошмары.
13. Вам труднее сосредоточиться, чем большинству людей.
14. С вами происходили (или происходят) странные вещи.
15. Вы достигли бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против вас.
16. В детстве одно время вы совершали кражи.
17. Бывало, что по несколько дней, недель или целых месяцев вы ничем не могли заняться, потому что трудно было себя заставить включиться в работу.
18. У вас прерывистый и беспокойный сон.
19. Когда вы находитесь среди людей, вам слышатся странные вещи.
20. Большинство знающих вас людей не считают вас неприятным человеком.
21. Вам часто приходилось подчиняться кому-нибудь, кто знал меньше вашего.
22. Большинство людей довольны своей жизнью более, чем вы.
23. Очень многие преувеличивают свои несчастья, чтобы добиться сочувствия и помощи.
24. Иногда вы сердитесь.
25. Вам определенно не хватает уверенности в себе.
26. У вас часто бывает чувство, будто вы сделали что-то неправильное или нехорошее.
27. У вас часто бывают подергивания в мышцах.

28. Обычно вы удовлетворены своей судьбой.
29. Некоторые так любят командовать, что вам хочется все сделать наперекор, хотя вы знаете, что они правы.
30. Вы считаете, что против вас что-то замышляют.
31. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.
32. Вас часто беспокоит желудок.
33. Часто вы не можете понять, почему накануне вы были в плохом настроении и раздражены.
34. Временами ваши мысли текли так быстро, что вы не успевали их высказать.
35. Вы считаете, что ваша семейная жизнь не хуже, чем у большинства ваших знакомых.
36. Временами вы уверены в собственной бесполезности.
37. В последние годы ваше самочувствие было в основном хорошим.
38. У вас были периоды, во время которых вы что-то делали и потом не могли вспомнить, что именно.
39. Вы считаете, что вас часто незаслуженно наказывали.
40. Вы никогда не чувствовали себя лучше, чем теперь.
41. Вам безразлично, что думают о вас другие.
42. С памятью у вас все благополучно.
43. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым вы только что познакомились.
44. Большую часть времени вы чувствуете общую слабость.
45. У вас редко болит голова.
46. Иногда вам бывало трудно сохранить равновесие при ходьбе.
47. Не все ваши знакомые вам нравятся.
48. Есть люди, которые пытаются украсть ваши идеи и мысли.
49. Вы считаете, что совершили поступки, которые нельзя простить.
50. Вы считаете, что вы слишком застенчивы.
51. Вы почти всегда о чем-нибудь тревожитесь.
52. Ваши родители часто не одобряли ваших знакомств.
53. Иногда вы немного сплетничаете.
54. Временами вы чувствуете, что вам необыкновенно легко принимать решения.
55. У вас бывает сильное сердцебиение, вы часто задыхаетесь.
56. Вы вспыльчивы, но отходчивы.
57. У вас бывают периоды такого беспокойства, что трудно усидеть на месте.
58. Ваши родители и другие члены семьи часто придираются к вам.
59. Ваша судьба никого особенно не интересует.
60. Вы не осуждаете человека, который не прочь воспользоваться в своих интересах ошибками другого.
61. Иногда вы полны энергии.
62. За последнее время у вас ухудшилось зрение.
63. Часто у вас звенит или шумит в ушах.
64. В вашей жизни были случаи (может быть, только один), когда вы чувствовали, что на вас действуют гипнозом.
65. У вас бывают периоды, когда вы необычно веселы без особой причины.
66. Даже находясь в обществе, вы обычно чувствуете себя одиноко.
67. Вы считаете, что почти каждый может солгать, чтобы избежать неприятностей.
68. Вы чувствуете острее, чем большинство других людей.
69. Временами ваша голова работает как бы медленнее, чем обычно.
70. Вы часто разочаровываетесь в людях.
71. Вы злоупотребляли спиртными напитками.

Анализ и интерпретация данных тестирования

Производится подсчет «сырых» баллов по всем 11 показателям (оценочным и базовым) в соответствии с ключом к опроснику. Набранное количество баллов по каждому из показателей записывается в бланк теста в правой его части.

По данным тестирования вычерчивается личностный профиль испытуемого. Высокими оценками для каждой из описанных выше шкал являются оценки в «сырых» баллах, превышающие их номинальные значения, соответствующие показателю 70 по шкале «Т». Низкими оценками считаются те, которые не превышают отметки 40 по шкале «Т».

Интерпретация показателей по шкалам

1. *Шкала лжи (L)* оценивает искренность испытуемого.
2. *Шкала достоверности (F)* выявляет недостоверные ответы. Чем больше значение по этой шкале, тем менее достоверны результаты.
3. *Шкала коррекции (K)* сглаживает искажения, вносимые чрезмерной осторожностью и контролем испытуемого во время тестирования. Высокие показатели по этой шкале говорят о неосознанном контроле поведения. Шкала K используется для коррекции базисных шкал.

Базисные шкалы

1. *Ипохондрии* – «близость» испытуемого к астено-невротическому типу. Испытуемые с высокими показателями по этой шкале медлительны, пассивны, принимают все на веру, покорны власти, медленно приспосабливаются, плохо переносят смену обстановки, легко теряют равновесие в социальных конфликтах.

Шкалы	Ответы	Номер вопроса
L	Неверно (Н)	5, 11, 24, 47, 53
F	Н	22, 24, 61
	Верно (В)	9, 12, 15, 19, 30, 38, 48, 49, 59, 64, 71
K	Н	11, 23, 31, 33, 34, 36, 40, 41, 43, 51, 56, 61, 65, 67, 69, 70
1 (Hs)	Н	1, 2, 6, 37, 45
	В	9, 18, 26, 32, 44, 46, 55, 62, 63
2 (D)	Н	1, 3, 6, 11, 28, 37, 40, 42, 60, 65, 61
	В	9, 13, 11, 18, 22, 25, 36, 44
3 (Hy)	Н	1, 2, 3, 11, 23, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 45, 50, 56
	В	9, 13, 18, 26, 44, 46, 55, 57, 62
4 (Pd)	Н	3, 28, 34, 35, 41, 43, 50, 65
	В	7, 10, 13, 14, 15, 16, 22, 27, 52, 58, 71
6 (Pa)	Н	28, 29, 31, 67
	В	5, 8, 10, 15, 30, 39, 63, 64, 66, 68
7 (Pt)	Н	2, 3, 42
	В	5, 8, 13, 17, 22, 25, 27, 36, 44, 51, 57, 66, 68
8 (Se)	Н	3, 42
	В	5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 26, 30, 38, 39, 46, 57, 63, 64, 66
9 (Ma)	Н	43
	В	4, 7, 8, 21, 29, 34, 38, 39, 54, 57, 60

2. *Депрессии*. Высокие оценки имеют чувствительные, сензитивные люди, склонные к тревогам, робкие, застенчивые. В делах они старательны, добросовестны, высоко моральны и обязательны, но не способны принимать решения самостоятельно, у них нет уверенности в себе, при малейших неудачах они впадают в отчаяние.

3. *Истерию*. По этой шкале выявляются лица, склонные к неврологическим защитным реакциям конверсионного типа. Они используют симптомы соматического заболевания как средство избегания ответственности. Все проблемы решаются «уходом» в болезнь. Главной особенностью таких людей является стремление казаться больше, значительнее, чем на самом деле, желание во что бы то ни стало обратить на себя внимание, жажда восхищения. Чувства таких людей поверхностны, интересы неглубоки.

4. *Психопатии*. Высокие оценки по этой шкале свидетельствуют о социальной дезадаптации. Такие люди агрессивны, конфликтны, пренебрегают социальными нормами и ценностями. Настроение у них неустойчивое, они обидчивы, возбудимы и чувствительны. Возможен временный подъем по этой шкале, вызванный какой-нибудь причиной.

6. *Паранойальности*. Основная черта людей с высокими показателями по этой шкале – склонность к формированию «сверхценных» идей. Это лица односторонние, агрессивные и злопамятные. Кто не согласен с ними, кто думает иначе, тот, по их мнению, или глупый человек, или враг. Свои взгляды они активно насаждают, поэтому имеют частые контакты с окружающими. Малейшие собственные удачи они всегда переоценивают.

7. *Психастении*. Диагностирует лиц с тревожно-мнительным типом характера, которым свойственны тревожность, боязливость, нерешительность, постоянные сомнения.

8. *Шизоидности*. Лицам с высокими показателями по этой шкале свойствен шизоидный тип поведения. Они способны тонко чувствовать и воспринимать абстрактные образы, но повседневные радости и горести не вызывают у них эмоционального отклика. Общей чертой шизоидного типа является сочетание повышенной чувствительности с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях.

9. *Гипомании*. Для лиц с высокими оценками по этой шкале характерно приподнятое настроение независимо от обстоятельств. Они активны, деятельны, энергичны и жизнерадостны. Любят работу с частыми переменами, охотно контактируют с людьми, однако интересы их поверхностны и неустойчивы, им не хватает выдержки и настойчивости.

7.7. Определение деструктивных установок в межличностных отношениях (В.В. Бойко)

Инструкция. Вам надо прочитать каждое из предложенных ниже суждений и ответить «да» или «нет», выражая согласие или несогласие с ними. Рекомендуем воспользоваться листом бумаги, на котором фиксируется номер вопроса и ваш ответ; затем по ходу наших дальнейших пояснений обращайтесь к своей записи. Будьте внимательны и искренни.

Опросник

1. Мой принцип в отношениях с людьми: доверяй, но проверяй.
2. Лучше думать о человеке плохо и ошибиться, чем наоборот (думать хорошо и ошибиться).
3. Высокопоставленные должностные лица, как правило, ловкачи и хитрецы.
4. Современная молодежь разучилась испытывать глубокое чувство любви.
5. С годами я стал более скрытным, потому что часто приходилось расплачиваться за свою доверчивость.
6. Практически в любом коллективе присутствует зависть или подсиживание.
7. Большинство людей лишены чувства сострадания к другим.
8. Большинство работников на предприятиях и в учреждениях стараются прибрать к рукам все, что плохо лежит.
9. Большинство подростков сегодня воспитаны хуже, чем когда бы то ни было.
10. В моей жизни часто встречались циничные люди.
11. Бывает так: делаешь добро людям, а потом жалеешь об этом, потому что они платят неблагодарностью.
12. Добро должно быть с кулаками.
13. С нашим народом можно построить счастливое общество в недалеком будущем.
14. Неумных вокруг себя видишь чаще, чем умных.
15. Большинство людей, с которыми приходится иметь деловые отношения, разыгрывают из себя порядочных, но по сути они иные.
16. Я очень доверчивый человек.
17. Правы те, кто считает, что надо больше бояться людей, а не зверей.
18. Милосердие в нашем обществе в ближайшем будущем останется иллюзией.
19. Наша действительность делает человека стандартным, безликим.
20. Воспитанность в моем окружении на работе – редкое качество.
21. Я практически всегда останавливаюсь, чтобы дать по просьбе прохожего жетон для телефона-автомата в обмен на деньги.
22. Большинство людей готовы совершить безнравственные поступки ради личных интересов.
23. Люди, как правило, безынициативны в работе.
24. Большинство пожилых людей показывают свою озлобленность каждому.
25. Большинство людей на работе любят посплетничать друг о друге.

Обработка и интерпретация данных

Завуалированная жестокость в отношении к людям, в суждениях от них

Вернитесь, пожалуйста, к вопросам, на которые вы отвечали в самом начале раздела. О завуалированной жестокости в отношении к людям свидетельствуют такие варианты ответов (в скобках указывается количество баллов, начисляемых за соответствующий вариант): 1 – да (3); 6 – да (3); 11 – да (7), 16 – нет (3); 21 – нет (4).

Максимально можно набрать 20 баллов. Чем больше заработанных баллов, тем отчетливее выражена завуалированная жестокость в отношении к людям.

Открытая жестокость в отношении к людям

Личность не скрывает и не смягчает свои негативные оценки и переживания по поводу большинства окружающих: выводы о них резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда. Об открытой жестокости вы можете судить по таким вопросам из выше приведенного опросника: 2 – да (9); 7 – да (8); 12 – да (10); 17 – да (10); 22 – да (8).

Обоснованный негативизм в суждениях о людях

Выражается в объективно обусловленных отрицательных выводах о некоторых типах людей и отдельных сторонах взаимодействия.

Обоснованный негативизм обнаруживается в таких вопросах и вариантах ответов: 3 – да (1); 8 – да (1); 13 – нет (1); 18 – да (1); 23 – да (1). Максимальное число баллов – 5, набрать их не считается зазорным. Однако обращает на себя внимание особый тип опрашиваемых. Они демонстрируют весьма выраженную жестокость – завуалированную или открытую, либо и ту и другую сразу, но в то же время словно носят розовые очки: то, что вызывает обоснованный негативизм, они не замечают.

Брюзжание, то есть склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношения с партнерами и в наблюдении за социальной действительностью

О наличии такого компонента в негативной установке свидетельствуют следующие вопросы из упомянутого опросника: 4 – да(2); 9 – да (2); 14 – да (2); 19 – да (2); 24 – да (2). Максимальное количество баллов – 10.

Негативные личный опыт общения с окружающими

Данный компонент установки показывает, в какой мере вам повезло в жизни на ближайший круг знакомых и партнеров по совместной деятельности (в предыдущих показателях оценивались скорее общие ситуации). О негативном личном опыте контактов свидетельствуют вопросы: 5 – да (5); 10 – да (5); 15 – да (5); 20 – да (4); 25 – да (1). Максимально возможное число баллов – 20.

Показатели негативных коммуникативных установок

Показатели	Максимум баллов	Полученные вами баллы	Процент от максимума баллов
Завуалированная жестокость	20		
Открытая жестокость	45		
Обоснованный негативизм	5		
Брюзжание	10		
Негативный опыт общения	20		
ВСЕГО:	100		

7.8. Диагностика комплекса неполноценности

Инструкция. Прочитайте каждое утверждение, выберите тот вариант ответа, который наиболее справедлив для вас, выпишите номер утверждения и количество очков на выбранный вариант ответа (количество очков указано рядом с вариантом ответа).

Опросник

- Люди меня не понимают
 - часто (0)
 - редко (3)
 - такого не бывает (5)
- Чувствую себя «не в своей тарелке»
 - часто (5)
 - все зависти от ситуации (3)
 - очень часто (0)
- Я оптимист
 - да (5)
 - только в исключительных случаях (3)
 - нет (0)
- Радоваться чему попало – это
 - глупость (0)
 - помогает пережить трудные минуты (3)
 - то, чему стоит поучиться (5)
- Я хотел бы иметь такие же способности, как другие
 - да (0)
 - временами (3)
 - нет, я обладаю более высокими способностями (5)
- У меня слишком много недостатков
 - это правда (0)
 - это не мое мнение (3)
 - неправда! (5)
- Жизнь прекрасна!
 - это действительно так (5)
 - это слишком общее утверждение (3)
 - вовсе нет (0)
- Я чувствую себя ненужным
 - часто (0)

- b) временами (3)
 - c) редко (5)
9. мои поступки окружающим непонятны
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) редко (5)
10. Мне говорят, что я не оправдываю надежд
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) очень редко (5)
11. У меня масса достоинств
- a) да (5)
 - b) все зависит от ситуации (3)
 - c) нет (0)
12. Я пессимист
- a) да (0)
 - b) в исключительных случаях (3)
 - c) нет (5)
13. Как всякий думающий человек, я анализирую свое поведение
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) редко (5)
14. Жизнь – грустная штука
- a) вообще, да (0)
 - b) утверждение слишком общее (3)
 - c) это не так (5)
15. Смех – это здоровье
- a) банальное утверждение (0)
 - b) об этом стоит помнить в трудных ситуациях (3)
 - c) вовсе нет (5)
16. Люди меня недооценивают
- a) увы, это так (0)
 - b) не придаю этому большое значение (3)
 - c) вовсе нет (5)
17. Я сужу о других слишком сурово
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) редко (5)
18. После полосы неудач всегда приходит успех
- a) верю, хотя и знаю, что это вера в чудеса (5)
 - b) может и так, но научного подтверждения этому нет (3)
 - c) не верю, потому что это вера в чудеса (0)
19. Я веду себя агрессивно
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) слишком часто (5)
20. Бываю одинок
- a) очень редко (5)
 - b) иногда (3)
 - c) слишком часто (0)
21. Люди недоброжелательны
- a) большинство (0)
 - b) некоторые (3)
 - c) вовсе нет (5)
22. Не верю, что можно достичь того, чего очень хочешь
- a) потому что не знаю ни одного человека, кому это удалось (0)
 - b) иногда это удается (3)
 - c) это не так, я верю! (5)
23. Требования, которые передо мной поставила жизнь, превышали мои возможности
- a) часто (0)
 - b) иногда (3)
 - c) редко (5)
24. Наверное, каждый человек недоволен своей внешностью
- a) я думаю, да (0)
 - b) наверное, иногда (3)

- с) я так не думаю (5)
25. Когда я что-то делаю или говорю, бывает, меня не понимают
- а) часто (0)
- б) иногда (3)
- с) очень редко (5)
26. Я люблю людей
- а) да (5)
- б) утверждение слишком общее (3)
- с) нет (0)
27. Случается, я сомневаюсь в своих способностях
- а) часто (0)
- б) иногда (3)
- с) редко (5)
28. Я доволен собой
- а) часто (5)
- б) иногда (3)
- с) редко (0)
29. Считаю, что к себе следует быть более критичным, чем к другим людям
- а) да (0)
- б) не знаю (3)
- с) нет (5)
30. Верю, что мне хватит сил реализовать свои жизненные планы
- а) да (5)
- б) по-разному бывает (3)
- с) нет (0)

Обработка и интерпретация результатов

Внимание: если вы не набрали одинаковое количество баллов (например, 0 и 0, 3 и 3, 5 и 5) в следующих парах: 3 и 18, 9 и 25, 12 и 22, то общий результат теста можно считать случайным, недостоверным.

0-40 баллов – к сожалению, вы закомплексованы. Себя оцениваете негативно, «зациклились» на своих слабостях, недостатках, ошибках. Постоянно боретесь с собой, и это только усугубляет и ваши комплексы, и саму ситуацию, еще более осложняет ваши отношения с людьми. Попробуйте думать о себе иначе: сконцентрируйтесь на том, что есть в вас сильного, теплого, хорошего и радостного. Увидите, что очень скоро изменится ваше отношение к себе и окружающему миру.

41-80 баллов – у вас есть все возможности самому прекрасно справиться со своими комплексами. В общем-то, они мешают вам жить. Временами вы боитесь анализировать себя, свои поступки. Запомните: прятать голову – дело совершенно бесперспективное, до добра не доведет и может только на время разрядить обстановку. От себя не убежишь, смелее!

81-130 баллов – вы не лишены комплексов, как и всякий нормальный человек, но прекрасно справляетесь со своими проблемами. Объективно оцениваете свое поведение и поступки людей. Свою судьбу держите в собственных руках. В компании чувствуете себя легко и свободно, и люди чувствуют себя так же легко в вашем обществе. Так держать!

131-150 баллов – вы думаете, что у вас вообще нет комплексов. Не обманывайте себя, такого просто не бывает. Придуманный вами мир и собственный образ далеки от реальности. Самообман и завышенная самооценка небезопасны. Попробуй посмотреть на себя со стороны. Комплексы ведь существуют для того, чтобы с ними справляться или... чтобы их полюбить. Вас хватит и на то, и на другое. В противном случае ваш комплекс самовлюбленности перерастет в зазнайство, высокомерие, вызовет неприязнь к вам окружающих людей и существенно испортит вашу жизнь.

7.9. Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко)

Назначение. Отличием данной методики является не только доступность, но и широта и интегральность диагностического диапазона. Помимо тонких форм проявлений агрессивности и потребности в ней, она позволяет определить и степень агрессивного заражения, и способность к торможению, и способы переключения агрессивности.

Инструкция. В бланке для ответов рядом с номером суждения проставьте свои ответы в форме «да» или «нет».

Опросник

1. Временами я неожиданно «взрываюсь» злостью, гневом.
2. Если я вижу, что мое раздражение или злость передается другим, то обычно тут же беру себя в руки.
3. Чтобы избавляться от накопившейся злости, я придумал себе особый ритуал: периодически колочу подушку, боксирую в стенку, бегаю вокруг дома и т. п.

4. На работе я обычно сдерживаюсь, а дома бываю невыдержанным.
5. Иногда я понимаю, что вызываю у кого-либо злость, раздражение, но мне трудно изменить свое поведение или я не хочу этого делать.
6. Если мне хамят, я, как правило, сдерживаюсь и не допускаю резкости.
7. Иногда я честно признаю себе: я плохой человек.
8. Стоит мне разозлиться, как я добиваюсь своего от окружающих.
9. Нередко я оказываюсь вовлеченным в какую-нибудь противоборствующую группировку.
10. Время от времени меня словно тянет поругаться с кем-нибудь.
11. Я часто расплачиваюсь за свою резкость или грубость.
12. Часто какой-нибудь пустяк выводит меня из себя.
13. Разозлившись, я могу ударить кого-либо (ребенка, партнера и т. п.).
14. Чувствуя прилив злости, я могу разрядиться на неодушевленных предметах (бью кулаком об стол, что-нибудь ломаю, бью посуду).
15. Я позволяю себе злость или гнев там, где меня никто не знает.
16. Я думаю, что мой характер – не подарок.
17. Если кто-нибудь из коллег плохо отзовется обо мне, я выскажу ему все, что думаю о нем.
18. Бывают минуты, когда я ненавижу или презираю себя.
19. Чтобы заставить себя сделать что-либо трудное или сложное, мне иногда надо себя хорошенько разозлить.
20. Бывало так, что я оказывался членом нехорошей компании (группировки).
21. Обычно, когда я поругаюсь с кем-нибудь, мне становится легче.
22. Некоторые люди обижены на меня за мою резкость или злобу.
23. Когда я очень устаю, легко могу разозлиться, выйти из себя.
24. Моя злость обычно быстро проходит, если тот, кто ее вызвал, извиняется или признает свою неправоту.
25. Мне удается гасить раздражение и прочие напряженные состояния в активном отдыхе – в спорте, туризме, культурных мероприятиях.
26. Бывает, я выясняю отношения с продавцом или клерком на повышенных тонах.
27. У меня острый язык, мне палец в рот не клади.
28. Я обычно легко «завожусь», когда сталкиваюсь с грубостью, агрессивностью или злостью окружающих.
29. Многое из того плохого, что случилось со мной в жизни, я наверняка заслужил.
30. Злость чаще всего помогает мне в жизни.
31. Я часто ругаюсь в очередях.
32. Иногда мне говорят, что я злюсь, но я этого не замечаю.
33. Переживание злости или гнева явно вредит моему здоровью.
34. Иногда я начинаю злиться ни с того ни с сего.
35. Если я разозлюсь, то чаще всего отхожу почти мгновенно.
36. Чтобы успокоить нервную систему, я часто специально начинаю заниматься каким-либо делом (чтение, телевизор, хозяйственные заботы, профессиональная работа).
37. В транспорте или магазине я бываю более агрессивен, чем на работе.
38. Я человек резкий или очень категоричный.
39. Если кто-либо будет зло шутить надо мной, я скорее всего поставлю его на место.
40. Я часто злюсь на себя по какому-либо поводу.
41. В общении дома я часто специально придаю своему лицу суровое выражение.
42. Если бы понадобилось пойти на баррикады, я бы пошел.
43. Обычно моя злость дает мне импульс активности.
44. Я несколько дней переживаю последствия того, что не смог сдержаться от злости.
45. Бывают моменты, когда мне кажется, что я всех ненавижу.
46. Когда я чувствую прилив злобы или агрессии, то часто ухожу куда-нибудь, чтобы никого не видеть и не слышать.
47. Я часто успокаиваю себя тем, что срываю зло на вещах обидчика.
48. Иногда в транспортной толчее или в очереди я бываю столь агрессивен, что потом мне становится неловко за себя.
49. Я часто бываю несговорчивым, упрямым, непослушным.
50. Я легко лажу с людьми, которые провоцируют грубость или злость.
51. Если Бог когда-нибудь накажет меня за мои грехи, то это будет заслуженно.
52. Чтобы повлиять на окружающих, я часто лишь изображаю гнев или злость, но глубоко не переживаю, не испытываю этих состояний.
53. Я бы принял участие в стихийном митинге протеста, чтобы отстаивать вместе со всеми свои насущные интересы.
54. После вспышки раздражения, злобы я обычно хорошо чувствую себя некоторое время.
55. Моя раздражительность отрицательным образом сказывалась на отношениях с близкими или друзьями.

Обработка данных

Опросник позволяет вывести «индекс агрессии» с учетом 11 параметров, каждый из которых оценивается отдельно в интервале от нуля до 5 баллов. За каждый ответ, соответствующий ключу, начисляется один балл; чем выше оценка, тем больше проявляется измеряемый показатель агрессивности.

Спонтанность агрессии : +1, +12, +23, +34, +45.

Неспособность тормозить агрессию: -2, +13, -24, -35, -46.

Неумение переключать агрессию на деятельность или неодушевленные объекты: -3, -14, -25, -36, -47.

Анонимная агрессия: +4, +15, +26, +37, +48

Провоцирование агрессии у окружающих: +5, +16, +27, +38, +49.

Склонность к отраженной агрессии: -6, +17, +28, +39, -50.

Аутоагрессия: +7, +18, +29, +40, +51.

Ритуализация агрессии: +8, +19, +30, +41, +52.

Удовольствие от агрессии: +10, +21, +32, +43, +54.

Расплата за агрессию: +11, +22, +33, +44, +55.

Интерпретация данных

Отсутствие или очень низкий уровень агрессии (от 0 до 8 баллов) обычно свидетельствует о неискренности ответов респондента, его стремлении соответствовать социальной норме. Такие показатели встречаются у людей со сниженной самокритичностью и завышенными притязаниями.

Невысокий уровень агрессии (9-20 баллов) отмечается у большинства опрошенных. Он обычно обусловлен спонтанной агрессией и сопряжен с неумением переключать агрессию на деятельность и неодушевленные объекты (в этом, возможно, нет необходимости).

Средний уровень агрессии (21-30 баллов) обычно выражается в спонтанности, некоторой анонимности и слабой способности к торможению.

Повышенный уровень агрессии (от 31 до 40 баллов). К атрибутам, характерным для ее среднего уровня, обычно добавляются показатели расплаты, провокации.

Очень высокий уровень агрессии (41 и более баллов) связан с получением удовольствия от агрессии, перенятием агрессии толпы, провоцированием агрессии у окружающих.

7.10. Самооценка форм агрессивного поведения (модифицированный вариант Басса – Дарки)

Процедура тестирования. Ведущий читает вопросы пункт за пунктом, называя их номера. Испытуемые получают бланки с номерами и около каждого номера ставят «плюс», если они согласны с утверждением, и «минус», если не согласны. Для удобства обработки бланк совпадает с ключом к тесту. Далее приводится полный список вопросов-утверждений, который был использован на занятиях.

Опросник

1. Если я разозлюсь, то могу ударить кого-нибудь.
2. Я никогда не раздражусь настолько, чтобы кидаться предметами.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбу.
5. Мне кажется, что судьба ко мне несправедлива.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за спиной.
7. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал(а) мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Когда я раздражаюсь, то хлопаю дверьми.
11. Иногда люди раздражают меня просто своим присутствием.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется его нарушить.
13. Иногда меня гложет зависть, хотя я этого не показываю.
14. Я думаю, что многие люди не любят меня.
15. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
18. Иногда я выражаю гнев тем, что стучу кулаком по столу.
19. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
20. Если кто-то корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Нет людей, которых я по-настоящему ненавижу бы.
22. Довольно много людей мне завидуют.
23. Даже если я злюсь, мне прибегаю к «сильным» выражениям.

24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
26. Я могу вспомнить случай, когда был так зол, что хватал первый попавшийся предмет и ломал его.
27. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
28. Когда со мной разговаривают командным тоном, мне ничего не хочется делать.
29. Обычно я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
30. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
31. Если кто-то раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Если кто-то первым ударит меня, я не отвечу ему.
34. В споре я часто повышаю голос.
35. Я не раздражаюсь из-за мелочей.
36. Когда люди корчат из себя начальника, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
37. Я не всегда получаю то хорошее, чего заслуживаю.
38. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
39. Я часто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
40. Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею.

		К л ю ч				
1.	Физическая агрессия	1	-9	17	-25	-33
2.	Косвенная агрессия	-2	10	18	26	34
3.	Раздражительность	3	11	19	27	-35
4.	Негативизм	4	12	20	28	36
5.	Обидчивость	5	13	-21	29	37
6.	Подозрительность	6	14	22	30	-38
7.	Вербальная агрессия	7	15	-23	31	39
8.	Чувство вины	8	16	24	32	40

7.11. Диагностика враждебности (по шкале Кука – Медлей)

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

- 6 – обычно, 3 – случайно,
 5 – частично, 2 – редко,
 4 – иногда, 1 – никогда.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____ Пол _____

Возраст _____

Варианты ответов:

№	Обычно	Часто	Иногда	Случайно	Редко	Никогда
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						

Опросник

1. Я часто встречаю людей, называющих себя экспертами, хотя они таковыми не являются.
2. Мне часто приходилось выполнять указания людей, которые знали меньше, чем я .
3. Многих людей можно обвинить в аморальном поведении.
4. Многие люди преувеличивают тяжесть своих неудач, чтобы получить сочувствие и помощь.
5. Временами мне приходилось грубить людям, которые вели себя невежливо по отношению ко мне и действовали мне на нервы.
6. Большинство людей заводят друзей, потому что друзья могут быть полезны.
7. Часто необходимо затратить много усилий, чтобы убедить других в своей правоте.
8. Люди часто разочаровывали меня.
9. Обычно люди требуют большего уважения своих прав, чем стремятся уважать права других.
10. Большинство людей не нарушают закон, потому что боятся быть пойманными.
11. Зачастую люди прибегают к нечестным способам, чтобы не потерять возможной выгоды.
12. Я считаю, что многие люди используют ложь, для того чтобы двигаться дальше.
13. Существуют люди, которые настолько мне неприятны, что я невольно радуюсь, когда их постигают неудачи.
14. Я часто могу отойти от своих принципов, чтобы превзойти своего противника.
15. Если люди поступают со мной плохо, я обязательно отвечаю им тем же, хотя бы из принципа.
16. Как правило, я отчаянно отстаиваю свою точку зрения.
17. Некоторые члены моей семьи имеют привычки, которые меня раздражают.
18. Я не всегда легко соглашаюсь с другими.
19. Никого никогда не заботит то, что с тобой происходит.
20. Более безопасно некому не верить.
21. Я могу вести себя дружелюбно с людьми, которые, по моему мнению, поступают неверно.
22. Многие люди избегают ситуаций, в которых они должны помогать другим.
23. Я не осуждаю людей за то, что они стремятся присвоить себе все, что только можно.
24. Я не виню человека за то, что он в своих целях использует других людей, позволяющих ему это делать.
25. Меня раздражает, когда другие отрывают меня от дела.
26. Мне бы определенно понравилось, если бы преступника наказали его же преступлением.
27. Я не стремлюсь скрыть плохое мнение о других людях.

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

Шкала цинизма: 1 2 3 4 6 7 9 10 11 12 19 20 22

Шкала агрессивности: 5 14 15 16 21 23 24 26 27

Шкала враждебности: 8 13 17 18 25.

Варианты ответа:	Баллы:
1 – обычно	6
2 – часто	5
3 – иногда	4
4 – случайно	3
5 – редко	2
6 – никогда	1

65 баллов и больше – высокий показатель;

40-65 баллов – средний показатель с тенденцией к высокому;

25-40 баллов – средний показатель с тенденцией к низкому;

25 баллов и меньше – низкий показатель.

Интерпретация результатов для шкалы агрессивности:

45 баллов и больше – высокий показатель;

30-45 баллов – средний показатель с тенденцией к высокому;

15-30 баллов – средний показатель с тенденцией к низкому;

15 баллов и меньше – низкий показатель.

Интерпретация результатов для шкалы враждебности:

25 баллов и больше – высокий показатель;

18-25 баллов – средний показатель с тенденцией к высокому;

10-18 баллов – средний показатель с тенденцией к низкому;

10 баллов и меньше – низкий показатель.

7.12. Определение уровня депрессии (Т.И. Балашова)

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в последнее время. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Ответы: 1 – никогда или изредка; 2 – иногда; 3 – часто; 4 – почти всегда или постоянно.

1.	Я ощущаю подавленность.	1 2 3 4
2.	Утром я чувствую себя лучше всего.	1 2 3 4
3.	У меня бывают периоды плача или близости к слезам.	1 2 3 4
4.	У меня плохой ночной сон.	1 2 3 4
5.	Аппетит у меня не хуже обычного.	1 2 3 4
6.	Мне приятно смотреть на привлекательных женщин (мужчин), разговаривать с ними, находиться рядом.	1 2 3 4
7.	Я замечаю, что теряю вес.	1 2 3 4
8.	Меня беспокоят запоры.	1 2 3 4
9.	Сердце бьется быстрее, чем обычно.	1 2 3 4
10.	Я устаю без всяких причин.	1 2 3 4
11.	Я мыслю так же ясно, как всегда.	1 2 3 4
12.	Мне легко делать то, что я умею.	1 2 3 4
13.	Чувствую беспокойство и не могу усидеть на месте.	1 2 3 4
14.	У меня есть надежды на будущее.	1 2 3 4
15.	Я более раздражителен, чем обычно.	1 2 3 4
16.	Мне легко принимать решения.	1 2 3 4
17.	Я чувствую, что полезен и необходим.	1 2 3 4
18.	Я живу достаточно полной жизнью.	1 2 3 4
19.	Я чувствую, что другим людям станет лучше, если я умру.	1 2 3 4
20.	Меня до сих пор радует то, что радовало всегда	1 2 3 4

Обработка и анализ данных

Уровень депрессии (УД) рассчитывается по формуле:

$$УД = Епр. + Еобр.,$$

где Епр. – сумма зачеркнутых цифр к «прямым» высказываниям № 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 19; Еобр. – сумма цифр, «обратных» к зачеркнутым высказываниям № 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20. Например: у высказывания № 2 зачеркнута цифра 1, мы ставим в сумму 4 балла; у высказывания № 5 зачеркнут ответ 2, мы ставим в сумму 3 балла; у высказывания № 6 зачеркнут ответ 3, мы ставим в сумму 2 балла и т. д.

В результате получаем УД, который колеблется от 20 до 80 баллов. Если УД не более 50 баллов, то диагностируется состояние без депрессии. Если УД более 50 баллов, но менее 59, то делается вывод о легкой депрессии ситуативного или невротического генеза. При показателе УД от 60 до 69 баллов диагностируется субдепрессивное состояние или замаскированная депрессия. Истинное депрессивное состояние диагностируется при УД более 70 баллов.

7.13. Экспресс-диагностика личностной склонности к сниженному настроению (В.В.Бойко)

Инструкция. Вам предлагается 12 вопросов, ориентированных на самопознание личности. Свои ответы необходимо выразить в форме «да» или «нет».

Опросник

1. Вы унылый, редко радующийся человек.
2. Вам трудно быть абсолютно беззаботным и веселым, отключившимся от всех забот.
3. Вас трудно чем-то обрадовать.
4. Вы оцениваете жизнь в целом пессимистично.
5. В будущем вы не ожидаете радости.

6. У вас часто несколько подавленное настроение.
7. Жизнь вам кажется трудной.
8. Вы равнодушны к анекдотам (или не любите их).
9. В беседе вы скупы на слова.
10. Вас часто посещают мрачные мысли.
11. Хорошая солнечная погода не вызывает у вас душевного подъема.
12. Вы чувствуете себя не совсем уютно в шумной, веселой компании.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте количество утвердительных ответов: если вы получили 10-12 баллов – у вас дистимия, постоянно пониженное настроение, определяющее стиль всей жизни; 5-9 баллов – заметна тенденция к пониженному настроению; 4 балла и меньше – такой тенденции в вашем эмоциональном стереотипе нет.

7.14. Экспресс-диагностика склонности к немотивированной тревожности (В.В. Бойко)

Инструкция. На предложенные 11 ситуаций вам необходимо дать ответ «да» или «нет».

Опросник

1. В детстве вы были пугливым, робким ребенком.
2. Ребенком вы боялись оставаться один в доме (возможно, боитесь и сейчас).
3. Вас иногда преследует мысль, что с вами может случиться что-то страшное.
4. Вы пугаетесь во время грозы или при встрече с незнакомой собакой (пугались в детстве).
5. У вас часто бывает чувство сильного внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности.
6. Вам страшно спускаться в темный подвал.
7. Вам часто снятся страшные сны.
8. В вашем воображении обычно возникают неприятные мысли, когда близкие без предупреждения задерживаются.
9. Вы чаще всего беспокоитесь, как бы чего не случилось.
10. Вы очень переживаете, когда близкие уезжают на отдых, в командировку, за границу.
11. Вам страшно летать самолетом (или ездить поездом).

Обработка и интерпретация результатов

Чем больше утвердительных ответов вы дали, тем отчетливее выражена дисфункциональность обсуждаемого стереотипа эмоционального поведения: 10-11 баллов – необоснованная тревожность проявляется ярко и стала неотъемлемой частью вашего поведения; 5-9 баллов – у вас есть некоторая склонность к тревожности; 4 балла и меньше – склонности к тревожности нет.

7.15. Экспресс-диагностика склонности к аффективному поведению (В.В. Бойко)

Инструкция. Ответьте «да» или «нет» на приводимые ниже ситуации: как вы чаще всего поступаете?

Опросник

1. Долго помните оскорбления и обиды, которые вам нанесли.
2. Практически постоянно выясняете с кем-то отношения (либо с одним и тем же человеком, либо с разными партнерами).
3. Вам очень трудно сделать первый шаг к примирению, когда вас кто-то обидел.
4. Долго переживаете из-за несправедливости по отношению к себе.
5. Мелкие неприятности обычно рассказываете близким, ища сочувствия.
6. По несколько дней мысленно выясняете свои отношения с обидчиком (высказываете ему, что думаете, доказываете свою правоту и т. п.).
7. Поссорившись с близким человеком, вы можете не разговаривать с ним долгое время.
8. Долго переживаете случившийся с вами конфуз, допущенный промах, ошибку в работе.
9. После конфликта дома (на работе) бываете до того расстроены, что идти домой (на работу) вам кажется просто невыносимым.
10. Часто с трудом засыпаете из-за того, что проблемы прожитого или будущего дня все время крутятся в ваших мыслях.
11. Не в состоянии отвлечься от трудных проблем, требующих решения.

Обработка и интерпретация результатов

Чем больше утвердительных ответов получено вами, тем более дисфункционален стереотип вашего эмоционального поведения:

10-11 баллов – аффективность стала неотъемлемой чертой вашего характера;

5-8 баллов – аффективность свойственна вам, возможно, достигла уровня тенденции;
4 бала и меньше – вам не свойственны дисфункциональные аффективные состояния.

7.16. Экспресс-диагностика неуправляемой эмоциональной возбудимости (В.В. Бойко)

Инструкция. В целях личностного самопознания вам необходимо ответить «да» или «нет» на предложенные 12 вопросов.

Опросник

1. Обычно высказываете свои мнения людям откровенно, не особо задумываясь над выбором слов и выражений.
2. Быстро начинаете злиться или впадать в гнев.
3. Можете ударить обидчика, оскорбившего вас.
4. После приема небольшой дозы алкоголя становитесь несдержанным.
5. Можете стать резким или нагубить, когда заденут ваше самолюбие.
6. В детстве вы убегали из дома, обидевшись на родителей.
7. Обижаетесь по пустякам.
8. Перед важной встречей, событием очень волнуетесь, нервничаете.
9. Под влиянием эмоций можете сказать такое, о чем потом будете жалеть.
10. В возбужденном состоянии плохо контролируете свои действия (можете бить посуду, швырять вещи, ломать предметы).
11. Вам приходилось расплачиваться за свою вспыльчивость (вас наказывали, объявляли выговор, вас покидали друзья и т. п.).
12. Нередко вы быстро покупаете понравившуюся вам вещь, не успев рассмотреть и оценить ее как следует, и оказывается, что купили не то, что надо.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый утвердительный ответ начислите себе балл.

10-12 баллов – вы очень импульсивный человек, неуправляемая эмоциональная возбудимость – ваш функциональный стереотип поведения, однако он неприятен для партнеров.

5-9 баллов – у вас есть признаки импульсивности.

4 балла и меньше – вы неимпульсивны.

7.17. Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В.В. Бойко)

Инструкция. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Опросник

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «Не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. В последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) на общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным количеством баллов (указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку (10 баллов) получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- 3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

НАПРЯЖЕНИЕ

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +7у),

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

РЕЗИСТЕНЦИЯ

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5); -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3.), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономики эмоции:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2). -44(2), +56(3), +68(3), +.80(10)

ИСТОЩЕНИЕ

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10–15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37–60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

7.18. Диагностика уровня личностной невротизации (В.В. Бойко)

Инструкция. Ознакомьтесь с приведенными ниже суждениями и ситуациями и выразите свои ответы в форме «да» или «нет».

Опросник

1. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывание, ощущение мурашек, онемение.
2. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения.
3. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.
4. Голова у меня болит часто.
5. Два-три раза в неделю по ночам меня мучают кошмары.
6. В последнее время я себя чувствую хуже, чем когда-либо.
7. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
8. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
9. Обычно работа стоит мне большого напряжения.
10. Иногда я бываю так возбужден, что это мешает мне заснуть.
11. Большую часть времени я испытываю неудовлетворенность жизнью.
12. Меня постоянно что-нибудь тревожит.
13. Я стараюсь реже встречаться со своими знакомыми и друзьями.
14. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
15. Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или на работе.
16. Я очень устаю за день.
17. Я верю в будущее.
18. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
19. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее, чем обычно.
20. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
21. Я почти всегда о чем-нибудь или о ком-нибудь тревожусь
22. У меня мало уверенности в себе.

23. Я часто чувствую неуверенность в себе.
24. Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой).
25. Иногда у меня бывает такое чувство, что передо мной выросло столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. Раз в неделю или чаще я без видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
27. Временами я изматываю себя тем, что слишком много на себя беру.
28. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.
29. Мое зрение ухудшилось в последнее время.
30. В отношениях между людьми чаще всего торжествует несправедливость.
31. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
32. Я с удовольствием танцую, когда есть возможность.
33. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.
34. Мой желудок сильно беспокоит меня.
35. Должен признаться, что временами я волнуюсь из-за пустяков.
36. Часто я сам огорчаюсь, что я такой раздражительный и ворчливый.
37. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
38. Мне кажется, что близкие меня плохо понимают.
39. У меня часто бывают боли в сердце или груди.
40. В гостях я обычно сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте число положительных ответов. Чем больше полученный результат, тем выше уровень невротизации.

Интерпретация уровней

Высокий уровень невротизации свидетельствует о выраженной эмоциональной возбудимости, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность); о безынициативности, которая формирует переживания, связанные с неудовлетворенностью желаний; об эгоцентрической личностной направленности, что приводит к ипохондрической фиксации на соматических ощущениях и личностных недостатках; о трудностях в общении; о социальной робости и зависимости.

Низкий уровень невротизации свидетельствует об эмоциональной устойчивости; о положительном фоне переживаний (спокойствие, оптимизм); об инициативности; о чувстве собственного достоинства; независимости; социальной смелости; о легкости в общении.

7.19. Экспертная диагностика социально-педагогической запущенности детей (Р.В. Овчарова)

Назначение. В основе метода лежат независимые характеристики ребенка педагогом и психологом. Метод определяет наличие или отсутствие состояния, выявляет картину основных отклонений и недостатков, вызванных этим состоянием, и примерный уровень этих отклонений.

Инструкция. Внимательно прочитайте утверждения по каждой шкале. Если указанное утверждение подходит к характеристике вашего умения, зачеркните соответствующий номер в прилагаемом бланке. Искренность ваших ответов будет способствовать правильной оценке ситуации и поможет ребенку преодолеть имеющиеся трудности.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

Имя, фамилия ребенка _____
 Возраст _____
 Класс _____

- I – СС 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
 II – СО 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21
 III – СУД 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22
 IV – ОТС 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 ОТУ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 V – ВМС 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13
 ВМУ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Опросник

Шкала I – СС (свойства самосознания)

1. Хочет быть слишком маленьким (большим).
2. Считает себя некрасивым.
3. Считает себя нездоровым.
4. Считает себя слабее других.
5. Не любит свое имя.
6. Не хочет быть девочкой (мальчиком).
7. Думает, что у него мало друзей.
8. Думает, что у его знакомых более дружная семья.
9. Ему кажется, что дома он всем мешает.
10. Ему кажется, что он глупее других.
11. Считает себя не очень способным.
12. Полагает, что родители им недовольны.
13. Считает, что ему часто не везет.
14. Ему кажется, что учительница (воспитательница) им недовольна.
15. Считает, что у него все получается плохо, что он ничего умеет.
16. Думает, что он плохой мальчик (девочка).
17. Считает, что он никому не нужен, его никто не любит, и часто говорит об этом.

Шкала II – СО (свойства общения)

1. Любит, когда к нему проявляют симпатию.
2. Хочет быть замеченным, но сам не проявляет активности.
3. Редко просит кого-то о помощи и помогает кому-то сам.
4. У него мало друзей.
5. Редко подходит к учителю по собственной инициативе.
6. Ребенок-подчиненный (соглашается на невыигрышные роли).
7. Имеет только одного друга в группе (остальных детей игнорирует).
8. Часто жалуется на детей в группе.
9. Шумно ведет себя, когда рядом нет учителя.
10. Иногда, когда ему делают замечание, играет героя.
11. Случается, что прикидывается шутом, паясничает.
12. Мешает детям на уроках, в играх, подсмеивается над ними, любит пугать.
13. Редко реагирует на замечания, советы или не обращает на них внимания.
14. Не понимает, почему его поступки не нравятся окружающим.
15. Надоедает детям, пристает к ним.
16. Находится в плохих отношениях со сверстниками.
17. Проявляет агрессивность по отношению к окружающим, портит вещи, игрушки.
18. Подражает хулиганским проделкам.
19. Ведет себя в группе как посторонний, отверженный, бывает «козлом отпущения».
20. Избегает контактов с учителем.
21. Часто ведет себя невпопад.

Шкала III – СУД (свойство учебной деятельности)

А. Мотивация учения

1. Нравится иметь школьные принадлежности и быть учеником.
2. В школу ходит потому, что там много детей.
3. Особой любознательности не проявляет.
4. К учению относится равнодушно, иногда отрицательно.
5. Ходит в школу без особого желания.
6. Не любит учиться.
7. Боится плохих оценок, потому что за них дома ругают или наказывают.
8. Не любит учиться, потому что его редко хвалят.
9. В школе не нравится, потому что там не любят плохих учеников.

Б. Учебно-познавательная активность

1. Не отличается прилежанием к учению.
2. Особого интереса к определенному предмету не проявляет.
3. На уроках часто пассивен.
4. Вопросы задает редко и не стремится отвечать на них.
5. Работает тогда, когда над ним «стоит» учитель (родители).

6. Домашние задания редко выполняет самостоятельно, если делает сам, то не очень качественно.
7. Мало читает.

В. Целенаправленность и осознанность учения

1. С трудом понимает учебное задание, часто не знает, как его выполнить.
2. Быстро забывает условие и вопрос.
3. Чаще выполняет задание по стандарту.
4. Ошибки в своих действиях обнаруживает и исправляет с трудом.
5. Не уверен в правильности своих действий.
6. Недоволен результатами своей учебной деятельности.

Шкала IV – ОТ (общая тревожность)

ОТС (семья)

1. Часто просит прощения у родителей или чувствует себя виноватым.
2. Ведет себя дома беспомощно.
3. Ведет себя дома неуклюже.
4. Чувствует себя в семье бестолковым.
5. Чрезмерно привязан к матери.
6. Держится обособленно от всех близких.
7. Слишком боится жалоб педагогов родителям.
8. Часто обманывает родителей.
9. Слишком часто вспоминает о семье.
10. Часто бывает в плохом настроении.

ОТУ (школа)

1. Проявляет чрезмерное желание здороваться с учителем.
2. Чрезмерно дружелюбен по отношению к нему.
3. Часто приносит и показывает ему различные предметы.
4. Подлизывается, старается понравиться учителю.
5. Постоянно нуждается в помощи и поддержке.
6. Добивается монополии на педагога, но безуспешно.
7. Слишком озабочен, чтобы заинтересовать собой других.
8. Легко устраняется в случаях неудачи.
9. Играет героя, когда ему делают замечание.
10. Рискует без надобности.
11. Играет исключительно с детьми старше или младше себя.
12. Неадекватно относится к оценкам окружающих.

Шкала V – ВМ (воспитательный микросоциум)

ВМС (семья)

1. Родители согласны, что частые наказания формируют сильный характер.
2. Родители считают, что их поведение должно быть непреклонным.
3. Работа родителей связана с командировками.
4. У родителей очень ответственные должности.
5. Ребенок часто пропускает занятия.
6. Он растет довольно неряшливым.
7. Ребенок «портит нервы» родителям.
8. Родители могут пожаловаться на слабые способности ребенка.
9. Родители завидуют тем, у кого способные дети.
10. Родители думают, что с этим ребенком им не повезло.
11. Родители хотят, чтобы их ребенок дружил с хорошими, воспитанными детьми.
12. Родители предпочли бы не спрашивать педагогов о ребенке и реже с ними встречаться.
13. Родителям редко удается посещать родительские собрания.

ВМУ (школа)

1. Ребенок вызывает у педагога скорее сожаление, чем симпатию.
2. По мнению педагога, ребенок во многом отстает от сверстников.
3. Учитель старается сделать так, чтобы отстающий ребенок не подводил класс.
4. Педагог считает, что активность ребенка хороша, если она соответствует целям обучения и воспитания.
5. Педагог считает, что уважать можно такого ребенка, который это заслуживает.
6. Педагог уверен в том, что дети должны быть послушными и дисциплинированными, в этом залог воспитания.

7. Педагог считает, что дети должны доверять учителю и делиться с ним своими мыслями и переживаниями.
8. Педагог уверен, что успехов можно добиться, лишь работая по четкому плану, строго его придерживаясь.
9. Педагог полагает, что недостатки ребенка связаны прежде всего с его семейным воспитанием.
10. Он уверен, что педагоги учат детей только хорошему.
11. Нередко родителям бывает стыдно за своего ребенка перед знакомыми.
12. Родители видят все недостатки ребенка, которых больше, чем достоинств.

Шкала ДР (достоинства ребенка)

(в произвольном порядке ответьте на вопросы в маленьком бланке)

Что он любит?
Что он умеет?
Чего он хочет?
Какой он?

Обработка и интерпретация результатов

Шкала I – СС показывает уровень развитости свойств субъектного самосознания. Первые четыре суждения свидетельствуют о неприятии физического «Я», 5-е и 6-е указывают на отсутствие идентификации с именем и полом, 7, 8, 9, 12, 14-е характеризуют его социальную неприспособленность, остальные свидетельствуют о неадекватной самооценке и уровне притязаний. Общее количество совпадений ответов по шкале притязаний указывает на уровень нарушений формирования самосознания запущенного ребенка.

Шкала II – СО определяет уровень сформированности свойств субъекта общения. Первые два суждения касаются потребности ребенка в признании; утверждения 3, 5, 6, 7, 20 говорят о низкой коммуникативной активности ребенка и его неудовлетворенной потребности в общении, в утверждениях 4, 8, 16, 19 содержатся указания на низкий социальный статус ребенка и его отвержение окружающими. Позиции 13, 14, 15, 21 свидетельствуют о социальной неадекватности ребенка, связанной со слабой социальной рефлексией, а остальные демонстрируют способы защитно-компенсаторного поведения социально отверженного ребенка.

Шкала III – СУД показывает уровень развития свойств субъекта деятельности. По шкале СУД суждения 1–9 демонстрируют дисгармонию мотивации учения, 10–16 свидетельствуют о нарушениях в учебно-познавательной активности ребенка, 17–22 характеризуют несформированность осознанности и целенаправленности обучения, опирающуюся на психические новообразования младшего школьного возраста (рефлексия, внутренний план действий, произвольность психических процессов).

Шкала IV – ОТ содержит 22 суждения, 10 из них характеризуют семейную тревожность ребенка – ОТС; 12 суждений содержат характеристики тревожности ребенка в школе – ОТУ. Чем выше балл общей тревожности, тем больше указаний на отвержение запущенного ребенка референтными общностями, его социальную дезадаптацию. Этот показатель в большей степени характерен для младших школьников.

Шкала V – ВМ имеет два варианта: ВМС – воспитательный микросоциум семьи (15 суждений) и ВМУ – воспитательный микросоциум учреждений (10 суждений). В этих суждениях отражаются неблагоприятная семейная и школьная атмосфера, отвержение запущенного ребенка педагогами и родителями, авторитарно-гиперсоциализированный тип отношения к ребенку, сдерживающий его активность и самовыражение. Общее высокое количество баллов по шкале диагностирует неблагоприятность социально-педагогической ситуации развития ребенка.

Дополнительно вводится шкала ДР (достоинства ребенка), которая в опроснике не зашифрована. Эта шкала содержит четыре вопроса о ребенке, которые касаются его положительных качеств, и выявляет, знают ли родители и педагоги, что он любит, что он умеет, что он хочет и какой он. Незаполненность этой шкалы свидетельствует о незнании, отторжении, неприятии, одностороннем подходе к ребенку со стороны педагогов или родителей.

Противоречивые данные могут уточняться путем непосредственного наблюдения за ребенком. Полученные сведения о ребенке обобщаются.

Социально-педагогическая запущенность диагностируется при наличии совпадений по I, IV, V и одной из оставшихся шкал (II, III) либо по всем шкалам. При легкой степени запущенности число совпадений составляет 10–25%, при выраженной степени – 26–50%, при высокой – 50% и более. При легкой степени запущенности совпадения суждений опросника и ответов респондента группируются в первой трети утверждений.

7.20. Диагностика уровня алекситимии

Назначение. Методика направлена на изучение алекситимии – личного свойства, обуславливающего неадекватное отношение к партнеру. Алекситимия рассматривается нами как проявление сниженной способности или затрудненности в вербализации эмоциональных состояний.

К ее критериям относятся:

- трудность в определении (идентификации) и описании собственных переживаний;
- сложность в проведении различий между чувствами и телесными ощущениями;
- снижение способности к символизации, о чем свидетельствует бедность фантазии, воображения;
- сфокусированность в большей мере на внешних событиях, чем на внутренних переживаниях.

Алекситимия свойственна людям, которые по тем или иным причинам ограниченно перерабатывают эмоциональные впечатления.

Инструкция. Предлагаем вам определить у себя уровень алекситимии при помощи специального опросника – Торонтской алекситимической шкалы, апробированной в институте им. В.М. Бехтерева. Пользуясь данной шкалой, укажите, в какой степени вы согласны или не согласны с каждым из следующих утверждений (ставьте знак «X» в соответствующем месте). На каждое утверждение следует давать только один ответ:

- совершенно не согласен;
- скорее не согласен;
- ни то, ни другое;
- скорее согласен;
- совершенно согласен.

Утверждения	Совершенно не согласен	Скорее не согласен	Ни то, ни другое	Скорее согласен	Совершенно согласен
1. Когда я плачу, то всегда знаю, почему.					
2. Мечты – это потеря времени.					
3. Я хотел бы быть не таким застенчивым.					
4. Я часто затрудняюсь определить, какие чувства испытываю.					
5. Я часто мечтаю о будущем.					
6. Мне кажется, я так же способен легко заводить друзей, как и другие.					
7. Знать, как решать проблемы, важнее, чем понимать причины этих решений.					
8. Мне трудно находить правильные слова для выражения моих чувств.					
9. Мне нравится ставить людей в известность о своей позиции по тем или иным вопросам.					
10. У меня бывают физические ощущения, которые непонятны даже докторам.					
11. Мне недостаточно знать, что привело к такому результату, мне необходимо знать, почему и как это происходит.					
12. Я способен с легкостью описать свои чувства.					
13. Я предпочитаю анализировать проблемы, а не просто их описывать.					
14. Когда я расстроен, то не знаю, печален ли я, испуган или зол.					
15. Я часто даю волю воображению.					
16. Я провожу много времени в мечтах, когда не занят ничем другим.					
17. Меня часто озадачивают ощущения, появляющиеся в моем теле.					
18. Я редко мечтаю.					
19. Я предпочитаю, чтобы все шло само собой, чем понимать, почему произошло именно так.					
20. У меня бывают чувства, которым я не могу дать вполне точное определение.					
21. Очень важно уметь разбираться в эмоциях.					
22. Мне трудно описывать свои чувства по отношению к людям.					
23. Люди мне говорят, чтобы я больше выражал свои чувства.					
24. Следует искать более глубокие объяснения происходящему.					
25. Я не знаю, что происходит у меня внутри.					
26. Я часто не знаю, почему я сержусь.					

Обработка и интерпретация результатов

Подсчет баллов осуществляется таким образом:

1) Ответ «совершенно не согласен» оценивается в 1 балл, «скорее согласен» – 2, «ни то, ни другое» – 3, «скорее согласен» – 4, «совершенно согласен» – 5. Эта система баллов действительна для пунктов шкалы 2, 3, 4, 7, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26.

2) Отрицательный код имеют пункты шкалы: 1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 21, 24. Для получения итоговой оценки в баллах следует проставить противоположную оценку по этим пунктам (то есть оценка 1 получает 5 баллов; 2 – 4; 3 – 3; 4 – 2; 5 – 1).

3) Сумма баллов по всем пунктам и есть итоговый показатель алекситимичности.

Теоретическое распределение результатов возможно от 26 до 130 баллов. По данным авторов методики, «алекситимический» тип личности получает 74 балла и выше. «Неалекситимический» тип личности набирает 62 балла и ниже. Ученые психоневрологического института им. В.М. Бехтерева, адаптировавшие методику, выявили средние значения показателя алекситимии у нескольких групп: контрольная группа здоровых людей – $59,3 \pm 1,3$; группа больных с психосоматическими расстройствами – $72,09 \pm 0,82$; группа больных неврозами – $70,1 \pm 1,3$.

Литература

1. Анциферова Л.И. Условия деформации личности. Новые исследования. – М., 1998.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. – СПб., 1996.
3. Болотова А.К., Макарова И.В. Прикладная психология – М., 2001.
4. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. – СПб., 2001.
5. Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. Личностный рост. Методы и техники. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001.
6. Козлов В.В. Дао трансформации. – М.: ПАНГЕЯ, 1998.
7. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования. – М., 2000.
8. Петровский В.А. Психология неадаптивной личности. – М., 1992.
9. Психодиагностика индекса жизненного стиля. Учебное пособие. – СПб., 1999.
10. Практическая психодиагностика. Учебное пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 1998.
11. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы. – М. – Кострома, 2001.
12. Ядов В.А. Социальная идентификация личности. – М., 1994.

Глава VIII ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

8.1. О самоактуализации личности и способах ее изучения

В исследованиях, посвященных проблеме самоактуализации или самореализации, приводится новая концепция человека, а именно человека целостного, развивающегося и деятельного (В.В. Козлов, Л.А. Коростылева, Ю.Е. Зайцева).

Само понятие «самоактуализация» интерпретируется как стремление человека к наиболее полному раскрытию и реализации своего личностного потенциала (В.В. Козлов, Н.Н. Обозов). В этом контексте стали широко использоваться такие близкие по смыслу понятия, как «саморазвитие» и «самоутверждение», рассматриваемые как стремление к достижению максимальной полноты жизни.

Исследование проблемы самореализации предполагает выделение различных уровней. Так, Л.А. Коростылева выделила следующие четыре уровня самореализации личности: примитивно-исполнительский уровень, индивидуально-исполнительский уровень, уровень реализации ролей и норм в социуме (с элементами духовного и личностного роста) и наивысший уровень самореализации – уровень смысложизненной и ценностной реализации (реализация сущностной аутентичности, достижение ресурса «Я-потенциального» (В.В. Козлов)). Прежде чем перейти к раскрытию содержания данных уровней, остановимся на типологиях, близких к рассматриваемой нами проблематике (под различным углом зрения, с разных сторон), для установления соответствий, уточнения и проведения последующего научного анализа и синтеза с позиций проблемы самореализации личности.

Известен ряд типологий, каждая из которых имеет определенное отношение к отдельным аспектам описания уровней самореализации личности. Прежде всего это типологии, которые рассматривают иерархию мотиваций (А. Маслоу), жизненных техник (Х. Томе), смысла жизни (В. Э. Чудновский), жизненных миров (Ф. Е. Василюк), принципов психологических оснований типологии индивидуальной жизни (А. А. Кроник), стратегий жизни (К. А. Абульханова-Славская). Сюда же можно отнести последние исследования продолжателей учения Я. Л. Пономарева о психологии творчества, касающиеся классификации и творческой направленности (Е. П. Варламова, С. Ю. Степанов, Ю.Н. Михайлова). Наиболее полная самореализация состоит в реализации смысложизненных и ценностных ориентации, то есть имеет место сущностная, аутентичная самореализация – осуществление потребности в самоактуализации как стремление реализовать свои способности и таланты. Такую самореализацию называют самоотдачей, самоосуществлением. Нередки случаи, когда самореализующаяся личность может быть названа самоактуализированной. Такое синонимичное употребление в большей мере может касаться наивысшего уровня. Однако Маслоу ни теоретически, ни тем более экспериментально не рассматривал механизмы и барьеры на каждом из уровней, их феноменологию и особенности функционирования.

Основываясь на этом, диагностический инструментарий в данной работе был подобран с учетом следующих критериев личностной самореализации:

- реализация жизненных целей;
- личностные стратегии самоутверждения;
- готовность к профессионально-деятельностному саморазвитию;
- наличие потребности в саморазвитии;
- уровень парциальной самореализации.

8.2. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова)

Назначение. Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

Инструкция. Ответьте на все 18 вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, б или в.

Опросник

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.
 - а) целеустремленный;
 - б) трудолюбивый;
 - в) дисциплинированный.
2. За что вас ценят коллеги?
 - а) за то, что я ответственный;
 - б) за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
 - в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?
 - а) думаю, что это пустая трата времени;
 - б) глубоко не вникал в проблему;
 - в) положительно, активно включаюсь в проект.
4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?
 - а) недостаточно времени;
 - б) нет подходящей литературы и условий;
 - в) не хватает силы воли и упорства.
5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?
 - а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
 - б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;
 - в) точно не знаю.
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.
 - а) требовательный;
 - б) настойчивый;
 - в) снисходительный.
7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.
 - а) решительный;
 - б) сообразительный;
 - в) любознательный.
8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?
 - а) генератор идей;
 - б) критик;
 - в) организатор.
9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.
 - а) сила воли;
 - б) упорство;
 - в) обязательность.
10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?
 - а) занимаюсь любимым делом;
 - б) читаю;
 - в) провожу время с друзьями.
11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?
 - а) методические знания;
 - б) теоретические знания;
 - в) инновационная педагогическая деятельность.
12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?
 - а) если бы работал так, как и прежде;
 - б) считаю, что в новом проекте педагогической поддержки;
 - в) не знаю.
13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?
 - а) справедливым;
 - б) доброжелательным;
 - в) отзывчивым.
14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?
 - а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
 - б) в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
 - в) наслаждение жизнью в творчестве.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу?
 - а) человек сильный духом и крепкой воли;
 - б) человек творческий, много знающий и умеющий;
 - в) человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?
 - а) думаю, что да;
 - б) скорее всего да;
 - в) как повезет.
17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?
 - а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;
 - б) не знаю еще;
 - в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.
18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?
 - а) путешествовал бы по всему миру;
 - б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;
 - в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

Обработка результатов

1. По результатам тестирования определяется уровень стремления к саморазвитию. Ответы на вопросы теста оцениваются следующим образом:

Вопрос	Оценочные баллы	Вопрос	Оценочные баллы
1	а – 3; б – 2; в – 1	10	а – 2; б – 3; в – 1
2	а – 2; б – 1; в – 3	11	а – 1; б – 2; в – 3
3	а – 1; б – 2; в – 3	12	а – 1; б – 3; в – 2
4	а – 3; б – 2; в – 1	13	а – 3; б – 2; в – 1
5	а – 2; б – 3; в – 1	14	а – 1; б – 3; в – 2
6	а – 3; б – 2; в – 1	15	а – 1; б – 3; в – 2
7	а – 2; б – 3; в – 1	16	а – 3; б – 2; в – 1
8	а – 3; б – 2; в – 1	17	а – 2; б – 1; в – 3
9	а – 2; б – 3; в – 1	18	а – 2; б – 3; в – 1

Суммарное число баллов распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-24	Очень низкий
25-29	Низкий
30-34	Ниже среднего
35-39	Средний
40-44	Выше среднего
45-49	Высокий
50-54	Очень высокий

2. Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1, 2, 6, 7, 9, 13. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Самооценка личностью своих качеств
18-17	Очень высокая
16-15	Завышенная
14-12	Нормальная
11-9	Заниженная
8-7	Низкая
6	Очень низкая

3. Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации определяется по ответам на вопросы 3, 5, 8, 12, 17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Оценка проекта педагогической поддержки
15-14	Как возможности профессиональной самореализации.
13-11	Как необходимого и достаточного для самореализации.
10-8	Скорее как перспективного для самореализации.
7-6	Неопределенная оценка, скорее как неперспективного для самореализации.
5	Как недостойного внимания в плане самореализации.

8.3. Стратегии самоутверждения личности (Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова)

Назначение. Феномен самоутверждения идентифицируется с особенностями фиксации личностью уникального способа своей жизни в социуме. В данной методике самоутверждение личности рассматривается в контексте факторной природы, включающей следующие три стратегии: самоподавление, конструктивность и агрессивность.

Инструкция. Перед вами опросник, включающий различные жизненные ситуации. Прочитав утверждение или вопрос, выберите ответ (1, 2, 3, 4 или 5), отражающий ваши типичные действия или состояния в той или иной ситуации. Долго не задумывайтесь, здесь правильных и неправильных ответов нет. Подходящий для вас ответ отметьте на специальном бланке.

Опросник

1. Вы приехали на отдых.
 - 1) Обязательно с кем-нибудь познакомитесь.
 - 2) Другие должны считать за честь знакомство с вами.
 - 3) Будете пребывать в одиночестве.
 - 4) Если вам предложат, познакомитесь с кем-нибудь.
 - 5) Будете пребывать в сомнениях, как познакомиться.
2. Если вы радуетесь, как это обычно бывает?
 - 1) Больше испытываю недовольство.
 - 2) Смеюсь, улыбаюсь.
 - 3) Бываю просто доволен.
 - 4) Сдерживаю радость.
 - 5) Не знаю, как радуются.
3. Вы решили перекусить, но принесенное блюдо кажется вам не совсем съедобным.
 - 1) Решите, что сегодня неудачный день и уйдете.
 - 2) Просто расстроитесь.
 - 3) Съедите.
 - 4) Громко потребуете вернуть деньги.
 - 5) Попробуете и оставите в сторону.
4. Вы едете в поезде, а постельного белья вам не дали.
 - 1) Будете долго ждать, когда придет проводник.
 - 2) Попросите своего спутника помочь вам.
 - 3) Ляжете спать без белья.
 - 4) Потребуете бригадира поезда.
 - 5) Добьетесь, чтобы вам выдали все необходимое.
5. Можете ли вы сказать о себе, что способны подавить свои чувства, когда ситуация не позволяет выразить их в полной мере?
 - 1) Часто подавляю.
 - 2) Выражаю умеренно.
 - 3) Стараюсь не попадать в такие ситуации.
 - 4) Очень часто подавляю.
 - 5) Почти никогда не подавляю.
6. В очередной раз вас просят выполнить работу за другого человека.
 - 1) С готовностью согласитесь.
 - 2) Безоговорочно откажетесь.
 - 3) Обрадуетесь случаю свести с ним счеты.
 - 4) Согласитесь, ругая себя за это.
 - 5) Откажетесь, испытывая неловкость.
7. Вы идете в театр, но не знаете, как к нему проехать.
 - 1) Спросите кого-нибудь, как проехать.
 - 2) Будете искать сами.
 - 3) Возмутитесь тому, что ваш спутник заранее не узнал дорогу в театр.
 - 4) Вообще не пойдете в театр.
 - 5) Обратитесь к знакомому за помощью.
8. Вам дали большую премию.
 - 1) Очень обрадуетесь.
 - 2) Засомневаетесь, не спутали ли вас с кем-нибудь.
 - 3) Приятно удивитесь.
 - 4) Выразите недоумение, почему у других премия больше.
 - 5) Примете как должное.
9. Вам необходимо выполнить срочную работу, но знакомые настаивают на том, чтобы вы пришли к ним в гости.
 - 1) Нехотя согласитесь.
 - 2) Откажетесь и будете испытывать неловкость.
 - 3) Резко откажетесь, так как ваши просьбы игнорируются еще чаще.
 - 4) Просто откажетесь.
 - 5) Согласитесь, так как вам кажется, что просьба вполне обоснованна.
10. Приятель занял у вас денег, обещая скоро вернуть, но вместо этого снова просит займы.
 - 1) Дадите и будете считать себя размазней.
 - 2) Будете в страшном гневе и наговорите ему много нелестных слов.
 - 3) Не дадите, и уже этим все будет сказано.
 - 4) Не дадите, но для себя решите, что поступили неправильно.
 - 5) Дадите, так как боитесь остаться совсем без друзей.

11. В магазине вы просите посмотреть товар, а на вас не обращают внимания.
 - 1) Обратитесь еще раз и уйдете, не получив ответа.
 - 2) Предложите свою помощь продавцу, так как вам кажется, что он устал за целый день работы.
 - 3) Настойчиво и требовательно добьетесь своего.
 - 4) Найдете возможность отыграться на недостатках продавца.
 - 5) Отойдете к другому прилавку.
12. К вам обращаются с просьбой, когда вы очень заняты.
 - 1) Немедленно переключитесь на проблемы обратившегося к вам человека.
 - 2) Откажетесь, а потом передумаете.
 - 3) С недовольством отложите свою работу.
 - 4) Предложите подождать и продолжите свою работу.
 - 5) Отчитаете человека за то, что он не вовремя к вам обратился.
13. Ваш знакомый устроился на интересную работу с высоким окладом.
 - 1) Никак не прореагируете на это событие.
 - 2) Пожалуетесь ему на свою неустроенность.
 - 3) Поздравите по телефону.
 - 4) Выразите свою радость при встрече.
 - 5) Еще раз утвердитесь во мнении, что у него везде знакомства.
14. Вы сделали новый ключ, но им нельзя открыть дверь.
 - 1) Потребуете сделать новый ключ.
 - 2) Придете в замешательство.
 - 3) Пошлете в мастерскую кого-нибудь поэнергичней.
 - 4) Поменяете замок.
 - 5) Устроите в мастерской скандал.
15. Когда вы с кем-нибудь общаетесь, вы:
 - 1) Передаете инициативу вашему партнеру.
 - 2) Говорите больше всех, заканчивая разговор, когда это нужно именно вам.
 - 3) Начинаете и ведете разговор.
 - 4) Сомневаетесь, так ли вы себя ведете.
 - 5) Чувствуете себя несколько застенчиво.
16. Вы немного торопитесь, но к вам обращаются с просьбой, которая не требует немедленного исполнения.
 - 1) Согласитесь выполнить незамедлительно.
 - 2) Оставьте просьбу без внимания.
 - 3) Неуверенно откажетесь.
 - 4) Согласитесь, испытывая собственные затруднения.
 - 5) Попросите отложить ее решение на более поздний срок.
17. Ваш собеседник говорит такие вещи, с которыми трудно согласиться.
 - 1) Будете с ним спорить, приводя доводы.
 - 2) Обругаете его про себя.
 - 3) Скажете, что он невежда.
 - 4) Будете с ним солидарны.
 - 5) Вам все равно.
18. Часто ли вы выражаете обоснованное недовольство?
 - 1) Очень часто.
 - 2) Часто.
 - 3) Иногда.
 - 4) Почти никогда.
 - 5) И в плохом вижу хорошее.
19. Вы нечаянно толкнули прохожего.
 - 1) Остановитесь и спросите, все ли в порядке.
 - 2) Обернетесь и убедитесь, что все нормально.
 - 3) Сделаете вид, что не заметили этого.
 - 4) Броситесь извиняться, предлагать помощь.
 - 5) Скажете, чтобы он был осмотрительнее.
20. Вы отремонтировали часы, а они все равно не идут.
 - 1) Почувствуете в этом свою вину.
 - 2) Попросите у кого-нибудь совета.
 - 3) Будете пребывать в нерешительности.
 - 4) Потребуете нового ремонта или обмена часов.
 - 5) Вернетесь в бюро ремонта, так как у вас есть что сказать мастеру.
21. Знакомо ли вам чувство радости?
 - 1) Скорее чувство покоя.
 - 2) Немного.

- 3) Когда есть с кем порадоваться.
 - 4) Часто испытываю это чувство.
 - 5) Многое раздражает, а не радует.
22. Вас подвел деловой партнер, друг, приятель.
- 1) Выплеснете на него всю свою злость.
 - 2) Подумаете: «Это и к лучшему».
 - 3) Расстроитесь.
 - 4) Заставите исправить положение.
 - 5) Затаите обиду.
23. Вам долго не возвращают нужную книгу.
- 1) Открыто обвините этого человека в необязательности.
 - 2) Оставьте книгу у него.
 - 3) Слегка рассердитесь.
 - 4) Потребуете книгу обратно.
 - 5) Посоветуетесь с другим, как обычно.
24. Обувь, купленная вами совсем недавно, пришла в негодность.
- 1) Обменяете на новую.
 - 2) Пойдете ругаться с продавцом.
 - 3) Оставьте на черный день.
 - 4) Будете озабочены этим, не зная, как поступить.
 - 5) Станете носить дальше.
25. Вы закончили важную работу, которая была высоко оценена другими.
- 1) Останетесь недовольны невысокой, с вашей точки зрения, оценкой.
 - 2) Будете пребывать в состоянии апатии.
 - 3) Поделитесь радостью с другими.
 - 4) Останетесь недовольны собой.
 - 5) Будете очень довольны.
26. Вам позвонили поздно ночью, неправильно набрав номер.
- 1) Не пойдете к телефону в любом случае.
 - 2) Скажете по телефону, что нужно правильно набирать номер.
 - 3) Недовольно выслушаете извинения.
 - 4) В гневе бросите трубку.
 - 5) Обрадуетесь, так как вам все равно не до сна.
27. На день рождения вам преподнесли приятный сюрприз.
- 1) Это невозможно, так как мало кто способен на такие сюрпризы.
 - 2) Вам кажется, что вы этого не заслужили.
 - 3) Будете довольны.
 - 4) Останетесь равнодушны, так как вы этого ожидали.
 - 5) Очень обрадуетесь.
28. Ваше место в театре занято.
- 1) Сядете на другое место, хотя там хуже видно.
 - 2) Будете пребывать в недоумении.
 - 3) Отреагируете на ситуацию.
 - 4) Попробуете освободить место.
 - 5) Сдержитесь в проявлении отрицательных эмоций.
29. Оказавшись один на один с малознакомым человеком, вы:
- 1) Долго и мучительно выбираете тему для разговора.
 - 2) Напряженно молчите.
 - 3) Сами предлагаете тему для беседы.
 - 4) Вынуждаете его развлекать вас.
 - 5) Ждете появления кого-нибудь из знакомых.
30. Вы смотрите телевизор, а ваши близкие переключают его на другую программу.
- 1) Что ж, придется смотреть эту.
 - 2) Рассердитесь и потребуете переключить обратно.
 - 3) Промолчите, демонстрируя недовольство.
 - 4) Поссоритесь.
 - 5) Любезно согласитесь, так как новая программа вроде бы интереснее.
31. Вы собрались уходить, а ваш начальник просит вас остаться., так как необходимо еще поработать.
- 1) Неуверенно откажетесь.
 - 2) Не подчинитесь, страшно негодую при этом.
 - 3) Откажетесь, ссылаясь на занятость.
 - 4) Согласитесь, радуясь, что на вас обратили внимание.
 - 5) Согласитесь, проклиная себя за это.
32. Если вам необходимо с кем-нибудь познакомиться, как вы это делаете?

- 1) Полагаетесь на судьбу, стечение обстоятельств.
 - 2) Просите кого-нибудь посодействовать.
 - 3) Действуете очень напористо и решительно.
 - 4) Проявляете инициативу, договариваетесь о встрече.
 - 5) Мысленно проигрываете эту ситуацию в разных вариантах, не переходя к делу.
33. Сосед попросил у вас утюг, а вы в это время сами гладите.
- 1) Категорически откажете.
 - 2) Откажете, и вас замучают угрызения совести.
 - 3) Отдадите и включите старый утюг.
 - 4) Просто откажете.
 - 5) Дадите, не желая того.
34. Вы пришли на рынок, и пожилая женщина просит вас купить у нее оставшийся товар.
- 1) Откажетесь, сожалея, что так поступили.
 - 2) Купите, досадуя на себя.
 - 3) Пройдете мимо.
 - 4) Будете раздражены этим.
 - 5) Купите на последние деньги.
35. Когда вы находитесь в гостях, где много неизвестных вам людей, то:
- 1) Общаетесь только со знакомыми.
 - 2) Стремитесь максимально привлечь к себе внимание.
 - 3) Чувствуете себя скованно.
 - 4) Нередко находитесь в центре внимания.
 - 5) Не решаетесь с кем-нибудь познакомиться.
36. Врач неожиданно заканчивает работу после того, как вы уже долго ждали приема.
- 1) Примете как должное.
 - 2) Расстроитесь и уйдете.
 - 3) Возмутитесь, а потом все-таки успокоитесь.
 - 4) Выскажете врачу все, что накопилось, не выбирая выражений.
 - 5) Потребуете, чтобы прием продолжал другой врач.

Обработка и интерпретация результатов

При обработке данных используются два критерия:

Оценка принадлежности к группе, сделанная в результате подсчета общей суммы баллов по опроснику ($S = 1\sum a + 2\sum b + 3\sum c + 4\sum d + 5\sum k$, где a – ответы, оцениваемые 1 баллом, b – ответы, оцениваемые 2 баллами, c – ответы, оцениваемые 3 баллами, d – ответы, оцениваемые 4 баллами, и k – ответы, оцениваемые 5 баллами).

Оценка, полученная на основе сравнения трех количественных характеристик (дискриминирующих признаков): первый признак получает количественную оценку в результате сложения ответов, которым приписываются 1 и 2 балла, и указывает на выраженность тенденции самоподавления: $P1 = 1\sum a + 2\sum b$; *второй признак* получен при сложении ответов с оценками 3 и 4 балла, он отражает развитость конструктивных стратегий: $P2 = 3\sum c + 4\sum d$; *третий признак* – количественная величина склонности человека к доминированию, полученная путем сложения ответов с оценками 4 и 5 баллов: $P3 = 4\sum d + 5\sum k$.

Деление испытуемых на группы, которое осуществляется в соответствии с новым критерием (три дискриминирующих признака), позволило снять целый ряд вопросов относительно так называемых «спорных случаев» и сформировать количественно и качественно новые группы (табл. 1, 2).

Таблица 1

Показатели центральных тенденций и разброса данных в трех группах, выделенных с помощью разных критериев: суммы баллов по опроснику и трех дискриминирующих признаков

№ группы	Сумма баллов по опроснику			P1			P2			P3		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Среднее	108	121	133	18	11	6	81	104	114	65	87	111
Медиана	108	121	132	18	11	5	84	104	115	68	88	110
Дисперсия	11	18	19	19	9	8	183	76	196	210	98	91
Минимум	90	111	126	11	4	1	46	80	72	28	60	93
Максимум	114	129	144	29	20	14	101	120	130	95	107	129
Нижний квартиль	104	118	130	15	9	3	69	99	106	56	80	105
Верхний квартиль	111	125	136	21	13	6	90	111	124	76	93	117

1, 2, 3 – номера групп

Распределение испытуемых по группам:
(1) по критерию суммы баллов и (2) по критерию сравнения выраженности
трех тенденций (дискриминирующих признаков)

№ групп	Сумма баллов	Границы групп по дискриминирующим признакам		
		P1	P2	P3
1	90-111	15-21	69-90	56-75
2	112-123	9-13	99-111	80-93
3	124-144	3-6	106-124	105-117

Для стандартизации данных и определения границ между тремя эмпирическими группами проводилось преобразование результатов в стены (табл. 3). Стены – это стандартизованный показатель, который разбивает нормальное распределение на десять интервалов-категорий, каждая из которых содержит разный процент распределения.

Таблица 3

Преобразование сырых данных
(суммы баллов по опроснику) в стены

X	Частота	Накопленная частота (L)	$L41/n$	Стены	Границы групп
87.0	2	2	0.008	1	87-111 баллов Стратегия самоподавления
91.83	2	4	0.016	1	
96.67	2	6	0.025	2	
101.5	14	20	0.085	3	
106.3	23	43	0.172	4	
111.2	29	72	0.305	4	
116.0	30	102	0.432	5	112-130 баллов Конструктивная стратегия
120.8	46	148	0.627	6	
125.7	35	183	0.775	7	
130.5	35	218	0.924	8	131 и выше Агрессивная стратегия
135.5	13	231	0.979	8	
140.2	5	236	1.000	9	

X – значения переменной;

L – накопленная частота;

n – объем выборки.

В соответствии с полученными данными определились три группы испытуемых: 1 – с ориентацией на стратегию самоподавления ($n = 44$); 2 – с преобладанием конструктивной стратегии самоутверждения ($n = 135$); 3 – с предпочтением агрессивной стратегии самоутверждения ($n = 57$).

Стратегия самоподавления (самоотрицания) может проявляться в конформной установке по отношению к группе, в поиске сильного лидера, полизависимости, в проявлении гиперответственности, мазохизма и др. У представителей данной группы доминирует механизм отрицания. Стремление к самораскрытию и самовыражению имеет низкие значения.

Стратегия конструктивного самоутверждения, как правило, проявляется в умении решать проблемы, склонности к обоснованному риску, в спонтанном проявлении своих способностей, в творчестве. Лица с выраженным конструктивным самоутверждением используют разные механизмы психологической защиты, но чаще всего прибегают к зрелым способам защиты, например, идентификации. Для них характерно стремление к самораскрытию и самовыражению.

Стратегия доминирования как стратегия компенсации гиперпотребности в самоутверждении может проявляться в форме вербальной агрессии, в виде создания искусственных препятствий и связанных с ними состояний фрустрации у другого человека в виде утаивания от него важной информации и эмоциональной изоляции.

По мнению ряда авторов (Бэрон Р, Ричардсон Д., 1997), некоторая деструктивность данной стратегии, включающей гиперсамоутверждение и принуждение в форме множества агрессивных действий, не предполагает причинения ущерба другой личности. Данная стратегия выражается в большом стремлении к доминированию в межличностных отношениях. Люди с данной стратегией предпочитают сохранять устойчивость самооценки с помощью механизма проекции. Для них характерны средние значения по фактору самораскрытия и высокие показатели по самовыражению.

<i>III. Нравственно-волевой компонент (9 -81 балл)</i>									
1. Положительное отношение к процессу учения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Критичность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Целеустремленность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Воля	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Трудоспособность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Умение доводить начатое до конца	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Смелость	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Самокритичность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>IV. Гностический компонент (17 – 153 балла)</i>									
1. Умение ставить и разрешать познавательные задачи	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Гибкость и оперативность мышления	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Наблюдательность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Способность к анализу педагогической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Способность к синтезу и обобщению	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Креативность и ее проявления в педагогической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Память и ее оперативность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Удовлетворение от познания	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Умение слушать	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Умение владеть разными типами чтения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Умение выделять и усваивать определенное содержание	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Умение доказывать, обосновывать суждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Умение систематизировать, классифицировать	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Умение видеть противоречия и проблемы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Умение переносить знания и умения в новые ситуации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Способность отказаться от устоявшихся идей	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Независимость суждений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>V. Организационный компонент (7 – 63 балла)</i>									
1. Умение планировать время	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Умение планировать свою работу	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Умение перестраивать систему деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Умение работать в библиотеках	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Умение ориентироваться в классификации источников	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Умение пользоваться оргтехникой и банком компьютерной информации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Умение владеть различными приемами	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>VI. Способность к самоуправлению в педагогической деятельности (5 – 45 баллов)</i>									
1. Самооценка самостоятельности собственной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Способность к самоанализу и рефлексии	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Способность к самоорганизации и мобилизации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Самоконтроль	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Трудлюбие и прилежание	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>VII. Коммуникативные способности (5 – 45 баллов)</i>									
1.Способность аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Способность организовать самообразовательную деятельность других (прежде всего обучаемых)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Способность отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссий	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Способность избегать конфликтов в процессе совместной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9

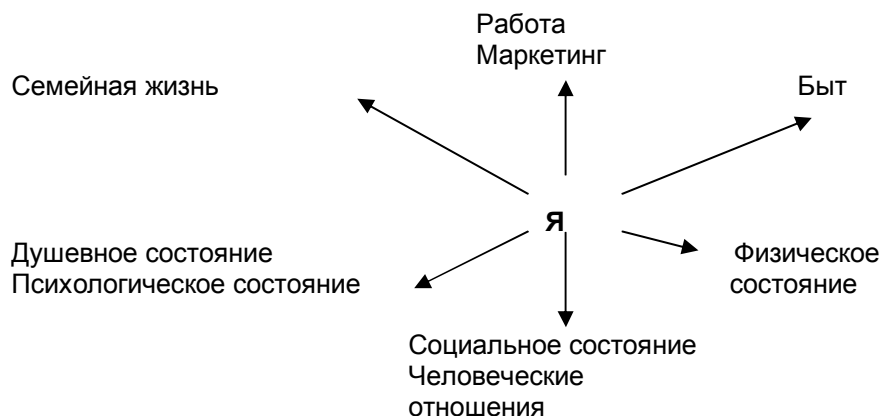
Обработка и интерпретация результатов

По каждому из 7 факторов педагогического саморазвития подсчитать общее количество баллов. Об уровне парциальной сформированности и готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют следующие количественные показатели, приведенные в таблице.

	Компоненты профессионально-педагогического саморазвития (ППС)	Уровни ППС (в баллах)		
		Высокий	Средний	Низкий
1	Мотивационный	35 и менее	36-54	55 и более
2	Когнитивный	23 и менее	24-36	37 и более
3	Нравственно-волевой	35 и менее	36-54	55 и более
4	Гностический	67 и менее	68-108	69 и более
5	Организационный	27 и менее	28-42	29 и более
6	Способность к самоуправлению	19 и менее	20-30	21 и более
7	Коммуникативный	19 и менее	20-30	21 и более

8.6. Самооценка реализации жизненных целей личности (Н.Р. Молочников)

Назначение. Цель методики – ответить на вопросы и осмыслить свои жизненные цели.



Инструкция. Вам предлагается комбинированный опросник по оценке жизненных целей личности и условий их реализации. Поэтому на отдельные вопросы можно отвечать в форме «да» или «нет», а на другие – в открытой, развернутой форме. Как правило, это последние вопросы в каждой из шести жизненных сфер личности.

Опросник

1. *Оценка жизненной ситуации*
 - 1.1. *Работа. Маркетинг.*
 - 1.1.a. Имею ли я четкое представление о своей работе, ее целях?
 - 1.1.b. Помогает (поможет) ли моя работа в достижении других жизненных целей?
 - 1.1.c. Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?
 - 1.1.d. Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?
 - 1.1.e. Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
 - 1.1.f. Что для меня является мотиватором сейчас, а через 5 лет?
 - 1.1.g. Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?
 - 1.1.h. К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа ближайшие годы будет отвечать моим потребностям?
 - 1.2. *Быт.*
 - 1.2.a. Каково мое экономическое положение?
 - 1.2.b. Есть ли у меня личный бюджет, каков он и придерживаюсь ли я его рамок?
 - 1.2.c. Сколько у меня долгов?
 - 1.2.d. Получу ли я в случае необходимости кредит?
 - 1.2.e. Каковы мои потребности в финансировании и размещении капитала в ближайшие годы?
 - 1.2.f. Какие меры в случае необходимости я могу применять для улучшения экономического положения?
 - 1.3. *Физическое состояние*
 - 1.3.a. Общая форма. На чем основана моя оценка (собственное представление)?
 - 1.3.b. Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача (на общих, специальных)?
 - 1.3.c. Занимаюсь ли я регулярно оздоровительным спортом?
 - 1.3.d. Достаточно ли я сплю?
 - 1.3.e. Правильно ли я питаюсь?
 - 1.3.f. Каков мой вес?
 - 1.3.g. В каких количествах я употребляю алкоголь (л/мес.)?
 - 1.3.h. Забочусь ли я о «строительстве» своего тела?

- 1.3.i. Какие меры я могу предпринять для улучшения своего физического состояния?
- 1.4. Социальное состояние . Человеческие отношения.
 - 1.4.a. Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других и как я их учитываю?
 - 1.4.b. Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?
 - 1.4.c. Интересует ли других мое мнение?
 - 1.4.d. Навязываю ли я другим свои мысли и мнения?
 - 1.4.e. Умею ли я слушать?
 - 1.4.f. Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь?
 - 1.4.g. Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь?
 - 1.4.h. Как я забочусь о дружеских отношениях?
 - 1.4.i. Как я могу развивать свои отношения с помощью обратной связи?
- 1.5. Душевная готовность. Психологическое состояние.
 - 1.5.a. Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом?
 - 1.5.b. Читаю ли я регулярно газеты, ежедневные издания, специальные газеты, литературные произведения?
 - 1.5.c. Слежу ли я за новостями дня по газетам, радио, телевидению?
 - 1.5.d. Посещаю ли я учебные мероприятия, собрания, конференции, спецкурсы, занимаюсь ли я самообразованием?
 - 1.5.e. Участвую ли я в совместной деятельности по развитию, в кружках, объединениях?
 - 1.5.f. Есть ли у меня личный план развития?
 - 1.5.g. Как я могу развивать свою мотивацию и душевное состояние?
- 1.6. Семейная жизнь.
 - 1.6.a. Понимаю ли я значение семьи?
 - 1.6.b. Какова моя семейная ситуация на сегодня?
 - 1.6.c. Изменится ли она в ближайшие годы и как?
 - 1.6.d. Уделяю ли я достаточно времени моей семье?
 - 1.6.e. Есть ли в моей семье общие увлечения?
 - 1.6.f. Знаю ли я членов своей семьи, их потребности и мнения?
 - 1.6.g. Могу ли я создать в своей семье открытую, душевную атмосферу?
 - 1.6.h. Создаю ли я в своей семье надежные условия?
 - 1.6.i. Как я могу развивать свою семейную жизнь?

2.

Постановка личных конечных целей

- 2.1. Целями моей жизни являются: 1, 2, 3... Насколько они важны для меня и почему?
- 2.2. Моя жизненная цель должна осуществиться до... года, самое позднее... года.
- 2.3. Какие факторы способствуют достижению моих личных жизненных целей?
- 2.4. Каковы наиболее критические пункты в достижении целей, что я могу сделать?
- 2.5. Что мне нужно задействовать для достижения моих целей (время, деньги, здоровье)?
- 2.5.a. Готов(а) ли я задействовать эти факторы или нужно изменить цели?

Обработка и интерпретация результатов

Анализ и интерпретация результатов самооценки проводится отдельно по каждой из шести базовых жизненных сфер личности. Затем необходимо провести ранжирование по эффективности и возможностям их реализации. Такое сопоставление способствует интегративному проектированию личностного саморазвития в ресурсном и временном отношении.

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

Инструкция. Из двух вариантов утверждений выберите тот, который вам больше нравится или лучше согласуется с вашими представлениями, точнее отражает ваши мнения. Здесь нет хороших или плохих, правильных или неправильных ответов, самым лучшим будет тот, который дается по первому побуждению.

Опросник

- 1. а) Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.
б) Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.
- 2. а) Я очень увлечен своим профессиональным делом.
б) Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.
- 3. а) Если незнакомого человек окажет мне услугу, я чувствую себя ему обязанным.
б) Принимаю услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.
- 4. а) Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах.
б) Я всегда могу разобраться в собственных чувствах.
- 5. а) Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.
б) Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно мое поведение.
- 6. а) Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
- 7. а) Способность к творчеству – природное свойство человека.

- б) Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.
8. а) У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства.
б) Я прилагаю силы, стараясь следить за новостями литературы и искусства.
9. а) Я часто принимаю рискованные решения.
б) Мне трудно принимать рискованные решения.
10. а) Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.
б) Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он мне кажется глупым и неинтересным.
11. а) Я люблю оставлять приятное «на потом».
б) Я не оставляю приятное «на потом».
12. а) Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику.
б) Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.
13. а) Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии.
б) Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.
14. а) Не могу сказать, что я себе нравлюсь.
б) Я себе нравлюсь.
15. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять.
б) Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
16. а) Плохо оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.
б) Интересное, творческое содержание работы – само по себе награда.
17. а) Довольно часто мне бывает скучно.
б) Мне никогда не бывает скучно.
18. а) Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность.
б) Я бы предпочел отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.
19. а) Иногда мне трудно быть искренним.
б) Мне всегда удается быть искренним.
20. а) Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим.
б) Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
21. а) Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
б) Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.
22. а) Я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
б) Я не слишком расстраиваюсь, если мне это не удается.
23. а) Эгоизм – естественное свойство любого человека.
б) Большинству людей эгоизм не свойственен.
24. а) Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределенное время.
б) Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.
25. а) Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги.
б) Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.
26. а) Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие.
б) Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.
27. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.
б) Думаю, мое настоящее не очень-то связано с прошлым или будущим.
28. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
б) Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.
29. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактными.
б) Стремление разобраться в окружающих людях вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.
30. а) Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать.
31. а) Я чувствую угрызения совести, если сержусь на тех, кого люблю.
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
32. а) Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других.
б) Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.
33. а) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу.
б) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.
34. а) В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами – это гарантирует успех.
б) В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.
35. а) Люди редко раздражают меня.
б) Люди часто меня раздражают.
36. а) Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил.
б) Я доволен своим прошлым и не хочу в нем ничего менять.
37. а) Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям.
б) Главное в жизни – делать добро и служить истине.
38. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.

- б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
39. а) Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию.
б) Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.
40. а) Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной.
б) Я верю в себя даже тогда, когда неспособен справиться со своими проблемами.
41. а) Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами.
б) По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.
42. а) Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.
б) Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.
43. а) Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям.
б) Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.
44. а) У меня всегда есть своя собственная точка зрения по важным вопросам.
б) Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнениям уважаемых и авторитетных людей.
45. а) Секс без любви не является ценностью.
б) Даже без любви секс – очень значимая ценность.
46. а) Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника.
б) Я не чувствую себя ответственным за это.
47. а) Я легко мирюсь со своими слабостями.
б) Смириться со своими слабостями мне нелегко.
48. а) Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому.
б) Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.
49. а) Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.
б) Мое самоуважение не зависит от моих достижений.
50. а) Большинство людей привыкли действовать «по линии наименьшего сопротивления».
б) Думаю, что большинство людей к этому не склонны.
51. а) Узкая специализация необходима для настоящего ученого.
б) Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
52. а) Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества.
б) В жизни очень важно приносить пользу людям.
53. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.
б) Я не люблю споров.
54. а) Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами, астрологическими прогнозами.
б) Подобные вещи меня не интересуют.
55. а) Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и блага своей семьи.
б) Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.
56. а) В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями.
б) Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.
57. а) Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания и контролировать чувства.
б) Главное назначение воли – подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.
58. а) Я не стесняюсь своих слабостей перед друзьями.
б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
59. а) Человеку свойственно стремиться к новому.
б) Люди стремятся к новому лишь по необходимости.
60. а) Я думаю, что неверно выражение «Век живи – век учись».
б) Выражение «Век живи – век учись» я считаю правильным.
61. а) Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве.
б) Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.
62. а) Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен.
б) Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.
63. а) Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую.
б) Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.
64. а) Одаренному человеку непросительно пренебрегать своим долгом.
б) Талант и способности значат больше, чем долг.
65. а) Мне хорошо удается манипулировать людьми.
б) Я полагаю, что манипулировать людьми незэтично.
66. а) Я стараюсь избегать огорчений.
б) Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.
67. а) В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться.
б) Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.
68. а) Критика в мой адрес снижает мою самооценку.
б) Критика практически не влияет на мою самооценку.
69. а) Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли.
б) Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.
70. а) Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость.

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

Обработка и интерпретация результатов

К л ю ч

Стремление к самоактуализации
выражается следующими пунктами теста:

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

Отдельные шкалы вопросника САМОАЛ представлены следующими пунктами:

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

Примечание:

Шкалы № 1, 3, 4, 8, 10 и 11 содержат по 10 пунктов, в то время как остальные – по 15. Для получения сопоставимых результатов количество баллов по указанным шкалам следует умножить на 1,5.

Можно получить результаты в процентах, решив следующую пропорцию:

15 баллов (максимум по каждой шкале) составляют 100%, а число набранных баллов составляет х%.

1. *Шкала ориентации во времени* показывает, насколько человек живет настоящим, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь найти убежище в прошлом. Высокий результат характерен для лиц, хорошо понимающих экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь», способных наслаждаться актуальным моментом, не сравнивая его с прошлыми радостями и не обесценивая предвкушением грядущих успехов. Низкий результат – это люди, невротически погруженные в прошлые переживания, с завышенным стремлением к достижениям, мнительные и неуверенные в себе.

2. *Шкала ценностей*. Высокий балл по этой шкале свидетельствует, что человек разделяет ценности самоактуализирующейся личности, к числу которых А. Маслоу относил такие, как истина, добро, красота, целостность, отсутствие раздвоенности, жизненность, уникальность, совершенство, свершения, справедливость, порядок, простота, легкость без усилия, игра, самодостаточность. Предпочтение этих ценностей указывает на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далекое от желания манипулировать ими в своих интересах.

3. *Взгляд на природу человека* может быть положительным (высокая оценка) или негативным (низкая). Эта шкала описывает веру в людей, в могущество человеческих возможностей. Высокий показатель может интерпретироваться как устойчивое основание для искренних и гармоничных межличностных отношений, естественная симпатия и доверие к людям, честность, непредвзятость, доброжелательность.

4. *Высокая потребность в познании* характерна для самоактуализирующейся личности, всегда открытой новым впечатлениям. Эта шкала описывает способность к бытийному познанию – бескорыстную жажду нового, интерес к объектам, не связанный прямо с удовлетворением каких-либо потребностей. Такое познание, считает Маслоу, более точно и эффективно, поскольку его процесс не искажается желаниями и влечениями, человек при этом не склонен судить, оценивать и сравнивать. Он просто видит то, что есть и ценит это.

5. *Стремление к творчеству или креативность* – неременный атрибут самоактуализации, которую попросту можно назвать творческим отношением к жизни.

6. *Автономность*, по мнению большинства гуманистических психологов, является главным критерием психического здоровья личности, ее целостности и полноты. Это понятие тяготеет к таким чертам, как жизненность (aliveness) и самоподдержка (self-support) у Ф. Перлза, направляемость изнутри (inner-directed) у Д. Рисмена, зрелость (ripeness) у К. Роджерса. Самоактуализирующаяся личность автономна, независима и свободна, однако это не означает отчуждения и одиночества. В терминах Э. Фромма автономность – это позитивная «свобода для» в отличие от негативной «свободы от».

7. *Спонтанность* – это качество, вытекающее из уверенности в себе и доверия к окружающему миру, свойственных самоактуализировавшимся людям. Высокий показатель по шкале спонтанности свидетельствует о том, что самоактуализация стала образом жизни, а не является мечтой или стремлением. Способность к спонтанному поведению фрустрируется культурными нормами, в естественном виде ее можно наблюдать разве что у маленьких детей. Спонтанность соотносится с такими ценностями, как свобода, естественность, игра, легкость без усилия.

8. *Самопонимание*. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о чувствительности, сензитивности человека к своим желаниям и потребностям. Такие люди свободны от психологической защиты, отделяющей личность от собственной сущности, они не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами. Показатели по шкалам самопонимания, спонтанности и аутосимпатии, как правило, связаны между собой. Низкий балл по шкале самопонимания свойственен людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих. Д. Рисмен называл таких людей «ориентированными извне» в отличие от «ориентированных изнутри».

9. *Аутосимпатия* – естественная основа психического здоровья и цельности личности. Низкие показатели имеют люди невротичные, тревожные, неуверенные в себе. Аутосимпатия вовсе не означает тупого самодовольства или некритичного самовосприятия, это просто хорошо осознаваемая позитивная «Я-концепция», служащая источником устойчивой адекватной самооценки.

10. *Шкала контактности* измеряет общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими. В вопроснике САМОАЛ контактность понимается не как уровень коммуникативных способностей личности или навыки эффективного общения, но как общая предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми, необходимая основа синергической установки личности.

11. *Шкала гибкости в общении* соотносится с наличием или отсутствием социальных стереотипов, способностью к адекватному самовыражению в общении. Высокие показатели свидетельствуют об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к самораскрытию. Люди с высокой оценкой по этой шкале ориентированы на личностное общение, не склонны прибегать к фальши или манипуляциям, не смешивают самораскрытие личности с самопредъявлением – стратегией и тактикой управления производимым впечатлением. Низкие показатели характерны для людей ригидных, не уверенных в своей привлекательности, в том, что они интересны собеседнику и общение с ними может приносить удовольствие.

Литература

1. Березинова Л.Н. Предупреждение депривации в образовательном процессе. – СПб., 2000.
2. Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. Личностный рост. Методы и техники. – М. Изд-во Института психотерапии, 2001.
3. Маслоу А. Психология бытия. – М., 1997.
4. Молочников Н.Р. Основы менеджмента. Глоссарий и практикум. – М. – Воронеж, 2001.
5. Никитин Е.П., Харламенкова Н.Е. Феномен человеческого самоутверждения. – СПб., 2000.
6. Овчарова Р.В. Практическая психология в начальной школе. – М., 1998.
7. Психологическая диагностика. Учебное пособие / Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М. – Воронеж, 2001.
8. Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. – М., 2000.
9. Селевко Г.К., Селевко А.Г., Левина О.Г. Самосовершенствование личности (самоактуализация). – М., 1999.
10. Фанталова Е.Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. – М., 2001.
11. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы. – М. – Кострома, 2001.

Глава IX ПСИХОДИАГНОСТИКА СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

9.1. Общая характеристика совладающего поведения и его диагностика

В отечественной психологии совладающее поведение (копинг) рассматривается как осознанное рациональное поведение, направленное на устранение стрессовой ситуации. Оно зависит по крайней мере от двух факторов – личности субъекта и реальной ситуации и может проявляться на поведенческом, эмоциональном и познавательном уровнях функционирования личности. Основные функции совладания – обеспечение и поддержание внешнего и внутреннего благополучия человека. Для этого необходимо осознание ситуации и способов эффективного совладания с ней, а также умение вовремя применить их в поведении.

Копинг направлен на устранение ситуации психологической угрозы, то есть поддержание баланса между требованиями среды и ресурсами, удовлетворяющими этим условиям.

Условием копинга является стресс – состояние человека, неспецифическая реакция на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях, возникающая в ответ на неблагоприятные воздействия.

Следовательно, совладание представляет собой индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией в соответствии с ее собственной логикой, значимостью в жизни человека и его психологическими возможностями. Копинг является переменной, зависящей от трех факторов – личности субъекта, реальной ситуации и условий социальной поддержки.

Психологическая значимость копинга заключается в том, чтобы эффективнее адаптировать человека к требованиям ситуации, позволяя ему овладеть ею, ослабить или смягчить эти требования, постараться избежать или привыкнуть к ним и, таким образом, погасить стрессовое действие ситуации. Копинг-поведение имеет две функции: фокусирование на проблеме, на разрушении стрессовой связи личности и среды и фокусирование на эмоциях, направленных на управление эмоциональным дистрессом.

Таким образом, главная задача копинга – обеспечение и поддержание благополучия человека, физического и психического здоровья и удовлетворенности социальными отношениями.

Существует несколько подходов к определению стратегий совладания. Так, И.М. Никольская и Р.М. Грановская предлагают дифференцировать стратегии совладания на три группы: поведенческие, эмоциональные, познавательные.

Первый тип подразумевает разнообразные поведенческие стратегии снятия очага напряженности, обусловленного внешними и внутренними факторами. Ко второму относится эмоциональная разрядка с целью снятия очага напряжения или поиска социальной поддержки. Третий включает в себя стратегии, позволяющие нейтрализовать напряженность стресса через изменение субъективной оценки ситуации и соответствующее изменение уровня контроля.

Л.И. Анциферова, основываясь на качественной конструктивности, выделяет следующие стратегии.

Преобразующие стратегии совладания

Приняв решение о возможности позитивного изменения ситуации, субъект начинает формировать ее как проблему: он определяет конечную и промежуточные цели, намечает план решения, определяет способы достижения цели, иногда прибегает к «когнитивной репетиции». Конструктивно преобразующая стратегия жизни необязательно предполагает использование практических действий, их могут заменить вербальные формы реагирования. в случае, когда ресурсы и резервы оказываются почти исчерпанными, происходит перестройка содержательно-смысловой и энергетическо-динамической сферы сознания. Человек пытается сформировать новую систему психической саморегуляции. Среди преобразующих стратегий выделяют следующие: «сравнение идущее вниз», когда человек сравнивает себя с людьми, находящимися в еще более незавидном положении, «идущее вверх сравнение», когда человек вспоминает о своих успехах в других областях, «антиципирующее совладание» и «предвосхищение печали», позволяющее людям психологически подготовиться к возможным нелегким испытаниям.

Приемы приспособления

К данному виду приемов относится позитивное истолкование, когда в неприятных и морально тяжелых переживаниях люди пытаются найти позитивные стороны. К числу приспособительных приемов принадлежит и ролевое поведение, когда человек принимает на себя определенную роль и ведет себя в соответствии с ней. Поскольку человек не идентифицирует себя с этой ролью, все допускаемые промахи он относит не к себе, а к выбранному персонажу. Указанная техника позволяет конструктивно справляться с тягостными переживаниями, когда их основой становятся личностные свойства самого человека. Распространенной формой приспособительного поведения часто является идентификация личности с людьми более удачливыми, с мощными организациями и объединениями.

Вспомогательные приемы самосохранения в ситуациях трудностей и несчастий

К таким приемам относятся техники борьбы с эмоциональными нарушениями, вызванные неустранимыми с точки зрения субъекта негативными событиями. Например, уход или бегство в трудной ситуации, который может осуществляться не только в практической, но и в чисто психологической форме. Субъекты ухода – это индивиды, пережившие много разочарований и неудач. Будучи достаточно

способными, они отказываются от повышения по службе и заманчивых предложений. Избегание всех сомнительных ситуаций становится их личностной особенностью. Необходимо отметить, что в некоторых случаях уход может быть оправданной и конструктивной стратегией жизни. Однако бывают случаи, когда человек не может ни практически преобразовать проблему, ни уйти от источника опасности и страданий. В подобных случаях индивид прибегает к стратегиям, фокусирующимся на эмоциях, – стратегиям психологической борьбы со своими негативными эмоциями и болезненными ощущениями. Эти приемы неконструктивны в том смысле, что не устраняют проблемы, но все же они адаптивны, поскольку облегчают психологическое состояние. Неконструктивными стратегиями поведения также являются различные способы психологической защиты вплоть до вытеснения проблемы из сознания, импульсивное поведение, эмоциональные срывы, экстравагантные поступки, агрессивные реакции, не объяснимые объективными причинами.

К распространенным приемам самосохранения относится техника отрицания – отказ принять то, что случилось ошеломляющее, травмирующее событие. Отрицание позволяет субъекту перерабатывать событие малыми дозами, постепенно ассимилируемыми смысловой сферой личности.

Совладающее поведение дифференцируется с точки зрения эффективности совладания. Оценивать эффективность копинга необходимо при его завершении, то есть в том случае, если стрессовая ситуация для индивида становится незначимой как раздражитель и освобождается энергия для решения новых задач. В большинстве психологических источников критерий эффективного совладания связывается с психологическим благополучием человека, что выражается в снижении уровня тревожности, раздражительности, психосоматической симптоматики, депрессивных показателей.

Надежным критерием эффективного копинга считается также ослабление чувства уязвимости к стрессам. То есть, если состояние личности стабилизируется, изменяется отношение к проблеме, не возникает субъективное чувство неудовлетворенности и дискомфорта, стоит говорить об эффективном копинге.

В данной работе совладающие стратегии изучались в трех возможных видах ситуаций:

- в условиях неспецифического стресса;
- в конфликтных ситуациях;
- в неблагоприятных условиях жизнедеятельности, провоцирующих включение психологических эго-защит.

9.2. Диагностика стратегий импунитивного поведения в конфликтных ситуациях

Назначение. Важнейшей составной частью управления конфликтами является их внутреннее, психологическое разрешение. От него непосредственно зависит наше переживание конфликта, его влияние на психику и реальное поведение. Исходным моментом внутреннего преодоления конфликта является переоценка самого конфликта, за ним следует выбор форм разрешающего поведения.

Существуют два основных типа разрешения внутреннего конфликта - адаптивный и паллиативный. Адаптивное поведение направлено на активное изменение конфликтных отношений, реальное устранение конфликтной ситуации. Его характеризуют, например, такие формы преодолевающего поведения, как поиск информации, поэтапное решение, переосмысление, обращение за помощью и т. д. Паллиативное поведение означает внутреннее психологическое приспособление к конфликту в целях ограничения его нервных, эмоциональных и т. п. издержек посредством таких поведенческих форм, как прямое выражение чувств, разрядка, замещающая деятельность (сублимация), фантазия, юмор, сдерживание, отстранение и др. Использование такого поведения наиболее целесообразно при неразрешимых конфликтах. При разрешении конфликта возможно сочетание обоих названных выше типов преодолевающего поведения.

Инструкция. Изучение разрешающего поведения проводится на материале трех обобщенных ситуаций, связанных с длительными или сильными конфликтами:

- утрата (смерть, разлука, ссора, потеря работы, здоровья, жизненных ценностей и т. п.);
- угроза (для ценностей, перечисленных выше, или иных);
- новые возможности (новое знакомство, переезд в другой дом или город, поступление на новую работу, ответственное дело, возможность достижения личного успеха и т. п.).

Вспомните по одной ситуации потери, угрозы и открывшейся новой возможности за последний год (если вы выберете более давние ситуации, то должны хорошо их помнить). Выберите из приведенного списка фразы, соответствующие вашим мыслям, чувствам и действиям в этих ситуациях, и выпишите номера фраз для трех ситуаций (сами ситуации не надо описывать).

Опросник

Используйте следующие варианты ответов для анализа своих трех конфликтных ситуаций.

В ситуации потери, угрозы, новой возможности вы:

1. Искали профессиональную помощь.
2. Не выражали свои чувства.
3. Мечтали о лучших временах.
4. Выросли как личность.

5. Получили толчок для творчества.
6. Упорно стояли на своем.
7. Пытались отдохнуть.
8. Старались забыть.
9. Шутили по поводу ситуации.
10. Больше спали.
11. Отказывались верить.
12. Обвиняли себя.
13. Во всем винили других.
14. Надеялись на чудо.
15. «Сорвали чувство» на другом человеке.
16. Чувствовали, что должны просто подождать.
17. Положились на судьбу.
18. Старались больше узнать о ситуации.
19. Попытались найти что-то хорошее в ситуации.
20. Сосредоточились на хорошем.
21. Разговаривали с кем-то другим, прося помощи.
22. Дали выход чувствам.
23. Фантазировали, что будет, когда все это кончится.
24. Вышли из этого лучше, чем были до этого.
25. Изменились.
26. Продолжали еще более усердные попытки.
27. Слишком много ели, пили или использовали лекарства.
28. Не позволяли себе столкнуться с проблемой вплотную.
29. Относились к ситуации несерьезно.
30. Были озабочены сохранением сил и энергии.
31. Не изменили точку зрения.
32. Критиковали себя.
33. Пытались не быть опрометчивым.
34. Желали бы изменить прошлое.
35. Стали раздражительным.
36. Выжидали, что будет.
37. Успокаивали себя тем, что у других дела не лучше.
38. Составили и выполняли план.
39. Сказали себе, что будет лучше.
40. Просили совета.
41. Говорили о своих чувствах.
42. Думали о нереальном.
43. Нашли новую веру.
44. Научились чему-то новому.
45. Сохраняли тот же образ действий.
46. Использовали способы самоуспокоения.
47. Старались изгнать ситуацию из мыслей.
48. Видели сметную (оборотную) сторону.
49. Откладывали и медлили.
50. Отказывались считать проблемой.
51. Приняли основную тяжесть на себя.
52. Пытались приспособиться.
53. Желали, чтобы ситуация исчезла.
54. Что-то разбили, разрушили.
55. Ничего нельзя было сделать.
56. Приняли как неизбежное.
57. Анализировали ситуацию.
58. Искали поддержки.
59. Контролировали чувства.
60. Пересмотрели свои ценности.
61. Появилось новое понимание себя.
62. Действовали так, будто ничего не произошло.
63. Обратились к другой деятельности.
64. Концентрировались на следующем этапе ситуации.
65. Не давали другим узнать, в чем суть дела.
66. Отнеслись так, как будто это случилось не с вами, а с кем-то другим.
67. Чувствовали себя виноватым.
68. Пересмотрели поспешно принятые решения.
69. Желали, чтобы все скорее окончилось.

70. Предприняли прямые действия, связанные с ситуацией.
71. Уверовали в высшую силу.
72. Непосредственно выражали чувства.
73. Проводили время в мечтах.
74. У вас не было эмоциональной реакции.
75. Думали о другом.
76. Осуществляли действия поэтапно.
77. Отдалились от других.
78. Думали и не принимали решения.
79. Сравнивали свои заботы с чужими.
80. Искали удовлетворение где-то еще.
81. Избегали поиска причин.
82. Выискивали, кого обвинить.

Обработка и интерпретация результатов

Выясните по ключу, какие стратегии совладающего поведения вы используете чаще всего.

Формы совладающего поведения

1. Разрядка – 15, 35, 54.
2. Рациональные действия – 18, 38, 57, 70.
3. Поиск помощи – 1, 21, 40, 58.
4. Настойчивость – 6, 26, 45.
5. Отстранение – 62, 66, 74.
6. Фатализм – 16, 17, 36, 55, 56.
7. Выражение чувств – 22, 41, 72.
8. Позитивное мышление – 19, 20, 39.
9. Отвлечение – 63, 75, 80.
10. Фантазия – 3, 23, 42, 73.
11. Отрицание – 11, 31, 50.
12. Самообвинение – 12, 32, 51, 67.
13. Поэтапные действия – 64, 76.
14. Сравнение – 37, 79.
15. Успокоение – 7, 10, 27, 46.
16. Контроль эмоций – 2, 59.
17. Осторожность – 33, 52, 68.
18. Приобретение силы – 4, 5, 24.
19. Уход – 65, 77.
20. Самоизменение – 25, 44, 60, 61.
21. Преодоление вне реальности – 14, 34, 53, 69.
22. Сдерживание – 8, 28, 47, 81.
23. Юмор – 9, 29, 48.
24. Нерешительность – 30, 49, 78.
25. Оценка вины – 13, 82.
26. Вера – 43, 71.

Преодолевающее поведение может оказаться как эффективным, так и неэффективным с точки зрения разрешения конфликта или достижения психического благополучия. Не существует универсально эффективных форм преодоления. Например, попытка отложить решение проблемы «в долгий ящик» и постараться на время забыть о ней в одних случаях лишь усугубит трудности, а в других – позволит впоследствии посмотреть на проблему более спокойно, что поможет успешно ее решить. Снятие напряжения с помощью успокоительных средств (лекарств или алкоголя) может быть совершенно необходимым в одних случаях и вредным в других. Рассмотрим некоторые механизмы эмоционально-ориентированного преодоления, которые показали свою эффективность.

ВЫРАЖЕНИЕ ЧУВСТВ, сколь бы интенсивными они ни были, желательно, если оно уместно и не создает трудностей в социальном взаимодействии. Это могут быть слезы, крик, «облегчение души» в откровенном разговоре, дневниковые записи, письма и многое другое – в зависимости от ситуации.

ЗАМЕЩАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ сродни психоаналитическому понятию сублимации, только несколько шире. В ней могут найти выход стремления, непосредственная реализация которых невозможна. Так, те, кто лишен семейного тепла, часто заводят домашних животных для реализации потребности в любви и тепле; те, кто не смог состояться профессионально, «уходят» в различные хобби или общественную деятельность.

РАЗРЯДКА в узком смысле (более мягкий вариант психологической защиты вымещения) – это перенос негативных эмоций на предметы, которые можно сломать, разбить или испортить. Подобные действия обычно осуждаются окружающими, однако, если осуждения можно избежать (остаться одному), а материальный ущерб невелик, то подобный способ «справиться с чувствами» иногда целесообразен. Разрядкой в широком смысле слова являются любые интенсивные физические нагрузки (занятия спортом,

дальние прогулки, пробежки, тяжелая домашняя работа), в которых находит выход энергия, связанная с отрицательными эмоциями.

ФАНТАЗИЯ (ПРЕОДОЛЕНИЕ ВНЕ РЕАЛЬНОСТИ) позволяет достичь желаемого хотя бы в воображении, а возникающие при этом положительные эмоции дают силы для существования в трудных жизненных ситуациях.

Эффективность **ТВОРЧЕСТВА** как преодолевающего поведения основана на действии нескольких или даже всех из вышеперечисленных форм преодоления. Оно позволяет выразить чувства (например, на бумаге или в актерской игре), служит социально одобряемым вариантом замещающей деятельности, дает разрядку и позволяет воплотить фантазии в созданном произведении.

СДЕРЖИВАНИЕ (аналог психологической защиты вытеснения) – это сознательное или полуосознанное избегание неприятных мыслей, дел или проблем. Часто сочетается с **ОТВЛЕЧЕНИЕМ** на другие занятия и мысли.

ОТСТРАНЕНИЕ – это восприятие ситуации без эмоциональной реакции (эмоции как бы «выключены») или с ощущением нереальности происходящего (все происходит «как бы не на самом деле» или «как бы не со мной»).

ЮМОР – это переосмысление проблемы с подчеркиванием ее смешных сторон.

Наконец, один из наиболее важных механизмов преодолевающего поведения – **ПЕРЕОЦЕНКА ЦЕННОСТЕЙ И САМОИЗМЕНЕНИЕ**. Ситуация преодоления конфликта и кризиса оценивается как источник личностного роста, приобретения ценного жизненного опыта и изменения к лучшему. Самовосприятие изменяется в сторону представления о себе как о более сильном, уверенном и зрелом человеке. Кризис порой становится основой для изменения системы ценностей, приобщения к новым философским или религиозным воззрениям. Поэтому любой, даже тяжелый, неудачный или трагический опыт будет иметь положительный аспект, если послужит основой для позитивного самоизменения.

9.3. Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой)

Назначение. Адаптированный вариант копинг-стрессового поведения включает перечень заданных реакций на стрессовые ситуации и нацелен на определение доминирующих копинг-стрессовых поведенческих стратегий.

Инструкция. Ниже приводятся возможные реакции человека на различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации. Обведите, пожалуйста, кружком одну из цифр от 1 до 5, отвечая на каждый из следующих пунктов. Укажите, как часто вы ведете себя подобным образом в трудной стрессовой ситуации.

БЛАНК ОТВЕТОВ

№	Типы поведения и реакций в стрессовых ситуациях	Частотность использования заданных типов поведения				
		Никогда	Редко	Иногда	Часто все время	Очень часто
1.	Стараюсь тщательно распределить свое время.					
2.	Сосредоточиваюсь на проблеме и думаю, как ее можно решить.					
3.	Думаю о чем-то хорошем, что было в моей жизни.					
4.	Стараюсь быть на людях.					
5.	Виню себя за нерешительность.					
6.	Делаю то, что считаю самым подходящим в данной ситуации.					
7.	Погружаюсь в свою боль и страдания.					
8.	Виню себя за то, что оказался в данной ситуации.					
9.	Хожу по магазинам, ничего не покупая.					
10.	Думаю о том, что для меня самое главное.					
11.	Стараюсь больше спать.					
12.	Балую себя любимой едой.					
13.	Переживаю, что не могу справиться с ситуацией.					
14.	Испытываю нервное напряжение.					
15.	Вспоминаю, как я решал аналогичные					

	проблемы раньше.					
16.	Говорю себе, что это происходит не со мной.					
17.	Виню себя за слишком эмоциональное отношение к ситуации.					
18.	Иду куда-нибудь перекусить или пообедать.					
19.	Испытываю эмоциональный шок.					
20.	Покупаю себе какую-нибудь вещь.					
21.	Определяю курс действий и придерживаюсь его.					
22.	Обвиняю себя за то, что не знаю, как поступить.					
23.	Иду на вечеринку.					
24.	Стараюсь вникнуть в ситуацию.					
25.	Застываю, «замораживаюсь» и не знаю, что делать.					
26.	Немедленно предпринимаю меры, чтобы исправить ситуацию.					
27.	Обдумываю случившееся или свое отношение к случившемуся.					
28.	Жалею, что не могу изменить случившегося или свое отношение к случившемуся.					
29.	Иду в гости к другу.					
30.	Беспокоюсь о том, что я буду делать					
31.	Провожу время с дорогим человеком.					
32.	Иду на прогулку.					
33.	Говорю себе, что это никогда не случится вновь.					
34.	Сосредотачиваюсь на своих общих недостатках.					
35.	Разговариваю с тем, чей совет я особенно ценю.					
36.	Анализирую проблему, прежде чем реагировать на нее.					
37.	Звоню другу.					
38.	Испытываю раздражение.					
39.	Решаю, что теперь важнее всего делать.					
40.	Смотрю кинофильм.					
41.	Контролирую ситуацию.					
42.	Прилагаю дополнительные усилия, чтобы все сделать.					
43.	Разрабатываю несколько различных решений проблемы.					
44.	Беру отпуск или отгул, отдаляюсь от ситуации.					
45.	Отыгрываюсь на других.					
46.	Использую ситуацию, чтобы доказать, что я могу сделать это.					
47.	Стараюсь собраться, чтобы выйти победителем из ситуации.					
48.	Смотрю телевизор.					

Обработка и интерпретация результатов

Для копинга, ориентированного на решение задачи, суммируются следующие 16 пунктов: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копинга, ориентированного на эмоции, суммируются следующие 16 пунктов: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копинга, ориентированного на избегание, суммируются следующие 16 пунктов: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можно подсчитать субшкалу отвлечения из 8 пунктов, относящихся к избеганию: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала социального отвлечения может быть подсчитана из следующих 5 пунктов, относящихся к избеганию: 4, 29, 31, 35, 37. (Обратите внимание, что пункты избегания 3, 23 и 32 не используются в субшкалах отвлечения и социального отвлечения).

9.4. Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.)

Назначение. Определение основных типов эго-защиты.

Инструкция. Прочтите следующие утверждения. Эти утверждения описывают чувства, которые человек обычно испытывает. Если утверждение вам не соответствует, поставьте знак «х» в разделе, обозначенном «нет». Если утверждение вам соответствует, поставьте знак «х» в разделе «да», в месте, обозначенном круглыми скобками.

Опросник

1. Я очень легкий человек и со мной легко ужиться.
2. Когда я хочу чего-нибудь, то никак не могу дождаться, когда это получу.
3. Всегда существовал человек, на которого я хотел бы походить.
4. Люди не считают меня эмоциональным человеком.
5. Я выхожу из себя, когда смотрю фильмы непристойного содержания.
6. Я редко помню свои сны.
7. Меня бесят люди, которые всеми вокруг командуют.
8. Иногда у меня появляется сильное желание пробить стену кулаком.
9. Меня раздражает тот факт, что люди слишком много задаются.
10. В мечтах я всегда в центре внимания.
11. Я человек, который никогда не плачет.
12. Необходимость пользоваться общественным туалетом заставляет меня совершать над собой усилие.
13. Я всегда готов выслушать обе стороны во время спора.
14. Меня легко вывести из себя.
15. Когда кто-нибудь толкает меня в толпе, я чувствую, что готов толкнуть его в ответ.
16. Многое во мне восхищает людей.
17. Я полагаю, что лучше хорошенько обдумать что-нибудь до конца, чем приходить в ярость.
18. Я много болею.
19. Я меня плохая память на лица.
20. Когда меня отвергают, у меня появляются мысли о самоубийстве.
21. Когда я слышу сальность, то очень смущаюсь.
22. Я всегда вижу светлую сторону вещей.
23. Я ненавижу злых людей.
24. Мне трудно избавиться от чего-либо, что принадлежит мне.
25. Я с трудом запоминаю имена.
26. У меня склонность к излишней импульсивности.
27. Люди, которые добиваются своего криком и воплями, вызывают у меня отвращение.
28. Я свободен от предрассудков.
29. Мне крайне необходимо, чтобы люди говорили мне о моей сексуальной привлекательности.
30. Когда я собираюсь в поездку, то планирую каждую деталь заранее.
31. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба разрушила весь мир.
32. Порнография отвратительна.
33. Когда я чем-нибудь расстроен, то много ем.
34. Люди мне никогда не надоедают.
35. Многое из своего детства я не могу вспомнить.
36. Когда я собираюсь в отпуск, то обычно беру с собой работу.
37. В своих фантазиях я совершаю великие поступки.
38. В большинстве своем люди раздражают меня, так как они слишком эгоистичны.
39. Прикосновение к чему-нибудь осклизлому, скользкому, вызывает у меня отвращение.
40. Если кто-нибудь надоедает мне, я не говорю ему это, а стремлюсь выразить свое недовольство кому-нибудь другому.
41. Я полагаю, что люди обведут вас вокруг пальца, если вы не будете осторожны.
42. Мне требуется много времени, чтобы разглядеть плохие качества в других людях.
43. Я никогда не волнуюсь, когда слышу о какой-либо трагедии.
44. В споре я обычно более логичен, чем другой человек.
45. Мне совершенно необходимо слышать комплименты.
46. Беспорядочность отвратительна.
47. Когда я веду машину, у меня иногда появляется сильное желание толкнуть другую машину.
48. Иногда, когда у меня что-нибудь не получается, я злюсь.
49. Когда я вижу кого-нибудь в крови, это меня почти не беспокоит.
50. У меня портится настроение и я раздражаюсь, когда на меня не обращают внимания.
51. Люди говорят мне, что я всему верю.
52. Я ношу одежду, которая скрывает мои недостатки.
53. Мне очень трудно пользоваться неприличными словами.
54. Мне кажется, я много спорю с людьми.

55. Меня отталкивает от людей то, что они неискренни.
56. Люди говорят мне, что я слишком беспристрастен во всем.
57. Я знаю, что мои моральные стандарты выше, чем у большинства других людей.
58. Когда я не могу справиться с чем-либо, я готов заплакать.
59. Мне кажется, что я не могу выражать свои эмоции.
60. Когда кто-нибудь толкает меня, я прихожу в ярость.
61. То, что мне не нравится, я выбрасываю из головы.
62. Я очень редко испытываю чувство привязанности.
63. Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания.
64. Я многое коллекционирую.
65. Я работаю более упорно, чем большинство людей, для того чтобы добиться результатов в области, которая меня интересует.
66. Звуки детского плача не беспокоят меня.
67. Я бываю так сердит, что мне хочется крушить все вокруг.
68. Я всегда оптимистичен.
69. Я много лгу.
70. Я больше привязан к самому процессу работы, чем к отношениям, которые складываются вокруг нее.
71. В основном люди несносны.
72. Я бы ни за что не пошел на фильм, в котором слишком много сексуальных сцен.
73. Меня раздражает то, что людям нельзя доверять.
74. Я буду делать все, чтобы произвести хорошее впечатление.
75. Я не понимаю некоторых своих поступков.
76. Я через силу смотрю кинокартины, в которых много насилия.
77. Я думаю, что ситуация в мире намного лучше, чем думает большинство людей.
78. Когда у меня неудача, я не могу скрыть плохого настроения.
79. То, как люди одеваются сейчас на пляже, неприлично.
80. Я не позволяю своим эмоциям захватывать меня.
81. Я всегда планирую наихудшее, чтобы не быть застигнутым врасплох.
82. Я живу так хорошо, что многие люди хотели бы оказаться в моем положении.
83. Когда-то я был так сердит, что сильно саданул по чему-то и случайно поранил себя.
84. Я испытываю отвращение, когда сталкиваюсь с людьми низкого морального уровня.
85. Я почти ничего не помню о своих первых годах в школе.
86. Когда я расстроен, я невольно поступаю как ребенок.
87. Я предпочитаю больше говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах.
88. Мне кажется, что я не смог закончить ничего из того, что начал.
89. Когда слышу о жестокостях, это не трогает меня.
90. В моей семье почти никогда не противоречат друг другу.
91. Я много кричу на людей.
92. Ненавижу людей, которые топчут других, чтобы продвинуться вперед.
93. Когда расстроен, я часто напиваюсь.
94. Я счастлив, что у меня меньше проблем, чем у большинства людей.
95. Когда что-нибудь расстраивает меня, я сплю больше, чем обычно.
96. Я нахожу отвратительным, что большинство людей лгут, для того чтобы добиться успеха.
97. Я говорю много неприличных слов.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитывается количество положительных ответов по каждой из 8 шкал, в соответствии с ключом. Затем сырые баллы переводятся в проценты. На основе процентных показателей составляется профиль эго-защит.

Шкала для перевода «сырых» оценок в проценты

«Сырые» баллы	Отрицание	Вытеснение	Регрессия	Компенсация	Проекция	Замещение	Интеллектуализация	Реактивные образ.
0	3	2	2	5	1	6	0	7
1	13	8	6	20	5	23	3	19
2	27	25	19	37	6	37	6	39
3	39	42	35	63	7	48	17	61
4	50	63	53	78	12	65	28	76
5	61	76	70	88	20	77	42	91
6	79	87	80	95	27	86	59	97
7	84	92	85	97	36	93	76	98
8	90	97	88	99	46	97	87	99
9	97	98	95		64	98	92	
10	98	99	97		72	99	97	
11	99		99		90		99	
12					96			
13					99			

Средние величины нормативных данных по 8 вариантам МПЗ

Материалы защиты	Данные авторов апробации методики N= 140			Данные авторов методики N = 104		
	M	s	±m	M	s	±m
Отрицание	4,5	2,96	0,25	3,81	2,07	0,20
Вытеснение	4,0	2,97	0,20	2,59	1,77	0,17
Регрессия	4,7	2,96	0,25	5,12	3,09	0,30
Компенсация	3,1	2,13	0,18	4,38	1,86	0,18
Проекция	8,2	3,55	0,30	5,51	3,01	0,30
Замещение	3,8	2,96	0,25	3,12	2,01	0,20
Интеллектуализация	5,9	2,60	0,22	6,32	1,95	0,19
Реактивное образование	3,1	2,13	0,18	2,80	2,35	0,23

Содержательные характеристики типологий психологической защиты (индекса жизненного стиля)

Отрицание

Механизм психологической защиты, посредством которого личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-либо внутренний импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для окружающих, тем не менее не принимаются, не признаются самой личностью. Иными словами, информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информация, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу.

Как процесс, направленный вовне, отрицание часто противопоставляется вытеснению как психологической защите против внутренних, инстинктивных требований и побуждений. Примечательно, что авторы методики ИЖС объясняют наличие повышенной внушаемости и доверчивости у истероидных личностей действием именно механизма отрицания, с помощью которого у социального окружения отрицаются нежелательные, внутренне неприемлемые черты, свойства или негативные чувства к субъекту переживания. Как показывает опыт, отрицание как механизм психологической защиты реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности.

Вытеснение

3. Фрейд считал этот механизм (его аналогом служит подавление) главным способом защиты инфантильного «Я», неспособного сопротивляться соблазну. Другими словами, вытеснение – механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, - становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности. Вытесненные (подавленные) импульсы, не находя разрешения в поведении, тем не менее сохраняют свои эмоциональные и психо-вегетативные компоненты. Например, типична ситуация, когда содержательная сторона психотравмирующей ситуации не осознается, и человек вытесняет сам факт какого-либо неблагоприятного поступка, но интрапсихический конфликт сохраняется, а вызванное им эмоциональное напряжение субъективно воспринимается как внешне немотивированная тревога. Именно поэтому вытесненные влечения могут проявляться в невротических и психофизиологических симптомах. Как показывают исследования и клинический опыт, наиболее часто вытесняются многие свойства, личностные качества и поступки, не делающие личность привлекательной в собственных глазах себя и в глазах других, например, завистливость, недоброжелательность, неблагодарность и т. п. Следует подчеркнуть, что психотравмирующие обстоятельства или нежелательная информация действительно вытесняются из сознания человека, хотя внешне это может выглядеть как активное противодействие воспоминаниям и самоанализу.

В опроснике в эту шкалу авторы включили и вопросы, относящиеся к менее известному механизму психологической защиты – изоляции. При изоляции психотравмирующий и эмоционально подкрепленный опыт индивида может быть осознан, но на когнитивном уровне, изолированно от аффекта тревоги.

Регрессия

В классических представлениях регрессия рассматривается как механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергающаяся действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Использование более простых и привычных поведенческих стереотипов существенно обедняет общий (потенциально возможный) арсенал преобладания конфликтных ситуаций. К этому механизму относится и упоминаемая в литературе

защита по типу «реализация в действии», при которой неосознаваемые желания или конфликты прямо выражаются в действиях, препятствующих их осознанию. Импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля, свойственная психопатическим личностям, определяются актуализацией именно этого механизма защиты на общем фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

Компенсация

Этот механизм психологической защиты нередко объединяют с идентификацией. Он проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Часто это происходит при необходимости избежать конфликта с этой личностью и повышения чувства самодостаточности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и переструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности.

Ряд авторов обоснованно считают, что компенсацию можно рассматривать как одну из форм защиты от комплекса неполноценности, например, у подростков с асоциальным поведением, с агрессивными и преступными действиями, направленными против личности. Вероятно, здесь речь идет о гиперкомпенсации или близкой по содержанию регрессии с общей незрелостью МПЗ.

Другим проявлением компенсаторных защитных механизмов может быть ситуация преодоления фрустрирующих обстоятельств или сверхудовлетворения в других сферах. – например, физически слабый или робкий человек, неспособный ответить на угрозу расправы, находит удовлетворение в унижении обидчика с помощью изощренного ума или хитрости. Люди, для которых компенсация является наиболее характерным типом психологической защиты, часто оказываются мечтателями, ищущими идеалы в различных сферах жизнедеятельности.

Проекция

В основе проекции лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализируются вовне, приписываются другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например, агрессивность нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Хорошо известны примеры ханжества, когда человек постоянно приписывает другим собственные аморальные стремления.

Реже встречается другой вид проекции, при котором значимым лицам (чаще из микросоциального окружения) приписываются позитивные, социально одобряемые чувства, мысли или действия, которые способны возвысить. Например, учитель, не проявивший особых способностей в профессиональной деятельности, склонен наделять любимого ученика талантом именно в этой области, неосознанно возвышая тем самым и себя («победителю ученику от побежденного учителя»).

Замещение

Распространенная форма психологической защиты, которая в литературе нередко обозначается понятием «смещение». Действие этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства. Например, открытое проявление ненависти к человеку, которое может вызвать нежелательный конфликт с ним, переносится на другого, более доступного и неопасного. В большинстве случаев замещение разрешает эмоциональное напряжение, возникшее под влиянием фрустрирующей ситуации, но не приводит к облегчению или достижению поставленной цели. В этой ситуации субъект может совершать неожиданные, подчас бессмысленные действия, которые разрешают внутреннее напряжение.

Интеллектуализация

Этот защитный механизм часто обозначают понятием «рационализация». Авторы методики объединили эти два понятия, хотя их сущностное значение несколько отличается. Так, действие интеллектуализации проявляется в основанном на фактах чрезмерно «умственном» способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Иными словами, личность пресекает переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного. Отличие интеллектуализации от рационализации, по мнению Ф.Е. Василюка (1984), состоит в том, что она, по существу, представляет собой «уход из мира импульсов и аффектов в мир слов и абстракций». При рационализации личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта. Так, оказавшись в ситуации конфликта, человек защищает себя от его негативного действия путем снижения значимости для себя и других причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующую ситуацию. В шкалу интеллектуализации –

Профиль эго-защиты

Ф.И.О.		Эго-защиты	Сырая оценка	Процент
Дата		А– отрицание		
Возраст		В – подавление		
Пол		С – регрессия		
Семейное положение		D– компенсация		
Образование		E– проекция		
		F– замещение		
Адрес:		G – интеллектуализация		
		H – реактивные образования		

	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

9.5. Диагностика стратегий поведенческой активности в стрессовых условиях

Инструкция. Вам предлагается ряд вопросов, касающихся особенностей жизни, активности в делах и общении или поведения в эмоционально-напряженных ситуациях. Внимательно прочтите каждый вопрос (утверждение) и выберите вариант ответа, который наиболее соответствует вашему поведению.

Опросник

1. Бывает ли вам трудно выбрать время, чтобы сходить в парикмахерскую?
 - 1) никогда;
 - 2) иногда;
 - 3) почти всегда.
2. У вас такая работа, которая «взбадривает» (стимулирует)?
 - 1) меньше, чем работа большинства людей;
 - 2) примерно такая же, как работа большинства людей;
 - 3) больше, чем работа большинства людей.
3. Ваша повседневная жизнь в основном заполнена:
 - 1) делами, требующими решения;
 - 2) обыденными делами;
 - 3) делами, которые вам скучны.
4. Жизнь некоторых людей порой бывает переполнена неожиданностями, непредвиденными обстоятельствами и осложнениями. Как часто вам приходится сталкиваться с такими событиями?
 - 1) несколько раз в день;
 - 2) несколько раз в неделю;
 - 3) примерно раз в день;
 - 4) раз в неделю;
 - 5) раз в месяц или реже.
5. В случае, если вас что-то сильно гнетет, давит или люди слишком много требуют от вас, то вы:
 - 1) теряете аппетит и/или меньше едите;
 - 2) едите чаще и/или больше обычного;
 - 3) не замечаете никаких существенных изменений в обычном аппетите.
6. В случае, если вас что-то гнетет, давит или у вас есть неотложные заботы, то вы:

- 1) немедленно принимаете соответствующие меры;
 - 2) тщательно обдумываете, прежде чем начать действовать;
7. Как быстро вы обычно едите?
- 1) я обычно кончаю есть раньше других;
 - 2) я ем немного быстрее других;
 - 3) я ем с такой же скоростью, как и большинство людей;
 - 4) я ем медленнее, чем большинство людей.
8. Ваши родные или друзья когда-либо говорили, что вы едите чересчур быстро?
- 1) да, часто;
 - 2) да, раз или два;
 - 3) нет, мне никто никогда этого не говорил.
9. Как часто вы делаете несколько дел одновременно, например, едите и работаете?
- 1) я делаю несколько дел одновременно всякий раз, когда это возможно;
 - 2) я делаю это только тогда, когда не хватает времени;
 - 3) я делаю это редко или никогда не делаю.
10. Когда вы слушаете кого-либо и этот человек слишком долго не может закончить мысль, вы чувствуете желание поторопить его?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) почти никогда.
11. Как часто вы действительно заканчиваете мысль медленно говорящего, чтобы ускорить разговор?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) почти никогда.
12. Как часто ваши близкие или друзья замечают, что вы невнимательны, если вам говорят о чем-либо слишком подробно?
- 1) раз в неделю или чаще;
 - 2) несколько раз в месяц;
 - 3) почти никогда;
 - 4) никогда.
13. Если вы говорите своим близким или друзьям, что приедете в определенное время, то как часто вы опаздываете?
- 1) иногда;
 - 2) редко;
 - 3) почти никогда;
 - 4) я никогда не опаздываю.
14. Бывает ли, что вы торопитесь к месту встречи, хотя времени еще вполне достаточно?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) редко или никогда.
15. Предположим, что вы должны с кем-то встретиться в условленное время, например, на улице, в вестибюле метро и т. п., и этот человек опаздывает уже на 10 минут, то вы:
- 1) спокойно подождете;
 - 2) будете прохаживаться в ожидании;
 - 3) обычно у вас есть с собой книга или газета, чтобы было чем заняться в ожидании.
16. Если вам приходится стоять в очереди, например, в столовой, в магазине и т. п., то вы:
- 1) спокойно ждете своей очереди;
 - 2) испытываете нетерпение, но не показываете этого;
 - 3) чувствуете такое нетерпение, что это замечают окружающие;
 - 4) решительно отказываетесь стоять в очереди и пытаетесь найти способ избежать потери времени.
17. Если вы играете в игру, в которой есть элемент соревнования (например, шахматы, домино, волейбол и т. п.), то вы:
- 1) напрягаете все силы для победы;
 - 2) стараетесь выиграть, но не слишком усердно;
 - 3) играете скорее для удовольствия, чем серьезно.
18. Представьте, что вы и ваши друзья (или сотрудники) начинаете новую работу. Что вы думаете о соревновании в этой работе?
- 1) предпочитаю избегать этого;
 - 2) принимаю, потому что это неизбежно;
 - 3) получаю удовольствие, так как это меня подбадривает и стимулирует.
19. Когда вы были моложе, большинство людей считали, что вы:
- 1) часто стараетесь и по-настоящему хотите быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);

- 4) Вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
20. Чем, по вашему мнению, вы отличаетесь в настоящее время:
- 1) часто стараетесь (или по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и вам нравится во всем быть первым и лучшим;
 - 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);
 - 4) вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
21. По мнению ваших родных или друзей, вы:
- 1) часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - 3) обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены);
 - 4) вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
22. Как оценивают ваши родные или друзья вашу общую активность?
- 1) недостаточная активность, медлительность; надо быть активнее;
 - 2) около среднего; всегда есть какое-то занятие;
 - 3) сверхактивность, бьющая через край энергия.
23. Согласились бы знающие вас люди, что вы относитесь к своей работе слишком серьезно?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
24. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы менее энергичны, чем большинство людей?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
25. Согласились бы хорошо знающие вас люди с тем, что за короткое время вы способны выполнить большой объем работы?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
26. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы легко сердитесь (раздражаетесь)?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
27. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы живете мирной и спокойной жизнью?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
28. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы большую часть дел делаете в спешке?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
29. Согласились ли бы хорошо знающие вас люди, что вас радует соревнование (соревнование) и вы очень стараетесь выиграть?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно нет.
30. Какой характер был у вас, когда вы были моложе?
- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - 3) вполне уравновешенный (не было проблем);
 - 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
31. Каким вы представляете свой характер сегодня:
- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - 3) вполне уравновешенный;
 - 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
32. Когда вы погружены в работу и кто-либо (не начальник) к прерывает вас, что вы обычно чувствуете при этом?
- 1) я чувствую себя вполне хорошо, так как после неожиданного перерыва работается лучше;

- 2) я чувствую легкую досаду;
3) я чувствую раздражение, потому что это мешает делу.
33. Если повторяющиеся прерывания в работе действительно вас разозлили, то вы:
1) ответите резко;
2) ответите в спокойной форме;
3) попытаетесь что-то сделать, чтобы это предотвратить;
4) попытаетесь найти более спокойное место для работы, если это возможно.
34. Как часто вы выполняете работу, которую должны закончить к определенному сроку?
1) ежедневно или часто;
2) еженедельно;
3) ежемесячно или реже.
35. Работа, которую вы должны закончить к определенному сроку, как правило:
1) не вызывает напряжения, потому что привычна, однообразна;
2) вызывает сильное напряжение, так как срыв срока может повлиять на работу группы людей.
36. Вы сами себе определяете сроки выполнения работы на службе и дома?
1) нет;
2) да, но только изредка;
3) да, весьма часто.
37. Качество работы, которую вы выполняете, к концу назначенного срока бывает:
1) лучше;
2) обычное;
3) хуже.
38. Бывает ли, что на работе вы одновременно выполняете два или несколько заданий, делая то одно, то другое?
1) нет, никогда;
2) да, но не так часто;
3) да, постоянно.
39. Были бы вы удовлетворены возможностью оставаться на нынешней работе в следующем году?
1) да;
2) нет, мне хотелось бы добиться большего;
3) конечно нет, я делаю все для того, чтобы меня повысили, иначе буду очень расстроен.
40. Если бы вы могли выбрать, то что бы вы предпочли:
1) прибавку к заработной плате без повышения в должности;
2) продвижение в должности без существенного повышения зарплаты.
41. К концу отпуска вы:
1) хотите продлить его еще на недельку-другую;
2) чувствуете, что готовы вернуться к обычной работе;
3) вам хочется, чтобы отпуск кончился и вы могли вернуться к обычной работе.
42. Бывало ли так, что за последние три года вы брали меньше дней отпуска, чем положено?
1) да;
2) нет;
3) нет, никогда.
43. Бывает ли, что во время отпуска Вы не можете перестать думать о работе? :
1) да, часто;
2) да, иногда;
3) нет, никогда.
44. В последние три года вы получали какие-либо поощрения на работе?
1) нет, никогда;
2) иногда;
3) да, часто.
45. Как часто вы приносите работу домой или изучаете дома материалы, связанные с работой?
1) редко или никогда;
2) раз в неделю или реже;
3) почти постоянно.
46. Как часто вы остаетесь на работе после окончания рабочего дня или приходите на работу в неурочное время?
1) на моей работе это невозможно;
2) весьма редко;
3) иногда (реже, чем раз в неделю).
47. Вы обычно остаетесь дома, если у вас озноб или повышенная температура?
1) да;
2) нет.
48. Если вы чувствуете, что начинаете уставать от работы, то вы:
1) некоторое время работаете менее активно, пока силы не вернуться к вам;
2) продолжаете работать также активно, несмотря на усталость.

49. Когда вы работаете в коллективе, другие ожидают от вас, что вы будете руководить?
- 1) редко;
 - 2) не чаще, чем от других;
 - 3) чаще, чем от других.
50. Вы записываете для памяти распорядок дня (что нужно сделать)?
- 1) никогда;
 - 2) иногда;
 - 3) часто.
51. Если кто-то поступает по отношению к вам нечестно, то вы:
- 1) прямо указываете ему на это;
 - 2) находитесь в нерешительности и поступаете в зависимости от обстоятельств;
 - 3) ничего не говорите об этом.
52. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы прилагаете:
- 1) гораздо больше усилий;
 - 2) несколько больше усилий;
 - 3) примерно столько же усилий;
 - 4) немного меньше усилий;
 - 5) гораздо меньше усилий.
53. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы чувствуете:
- 1) значительно большую ответственность;
 - 2) несколько большую ответственность;
 - 3) примерно такую же ответственность;
 - 4) несколько меньшую ответственность;
 - 5) значительно меньшую ответственность.
54. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы чувствуете необходимость торопиться?
- 1) гораздо больше;
 - 2) несколько больше;
 - 3) столько же;
 - 4) несколько меньше;
 - 5) гораздо меньше.
55. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, вы:
- 1) значительно более аккуратны;
 - 2) несколько более аккуратны;
 - 3) примерно в такой же степени аккуратны;
 - 4) несколько менее аккуратны;
 - 5) значительно менее аккуратны.
56. По сравнению с другими людьми, выполняющими такую же работу, ваше отношение к ней:
- 1) гораздо более серьезное;
 - 2) несколько более серьезное;
 - 3) мало отличается от других;
 - 4) несколько менее серьезное;
 - 5) значительно менее серьезное.
57. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет назад, сейчас вы работаете в течение недели:
- 1) больше часов;
 - 2) примерно столько же;
 - 3) меньше, чем раньше;
58. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа требует:
- 1) меньшей ответственности;
 - 2) столько же ответственности;
 - 3) большей ответственности.
59. По сравнению с работой, которую вы выполняли 10 лет, тому назад, нынешняя работа:
- 1) более престижна;
 - 2) столь же престижна;
 - 3) менее престижна.
60. Сколько разных работ вы сменили за последние 10 лет (учтите, пожалуйста, любые изменения в характере или месте работы)?
- 1) изменений не было или были однажды;
 - 2) две;
 - 3) три;
 - 4) четыре;
 - 5) пять и более.
61. За последние 10 лет вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени?
- 1) да;
 - 2) нет.

Обработка данных

В каждом вопросе (утверждении) выбранные варианты ответов оцениваются в баллах:

№	Баллы	№	Баллы
1	13, 7, 1	32	13, 7, 1
2	13, 7, 1	33	1, 5, 9, 13
3	1, 7, 13	34	1, 7, 13
4	4, 7, 10, 13	35	13, 1
5	7, 13	36	13, 7, 1
6	1, 13	37	1, 7, 13
7	3, 9, 5, 1	38	13, 7, 1
8	1, 7, 13	39	13, 7, 1
9	1, 7, 13	40	13, 1
10.	1, 7, 13	41	13, 7, 1
11	1, 7, 13	42.	1, 7, 13
12	1, 5, 7, 9, 13	43	1, 7, 13
13	13, 9, 5, 1	44	13, 7, 1
14	1, 7, 13	45	13, 7, 1
15	13, 7, 1	46	13, 9, 5, 1
16 .	13, 9, 5, 1	47	13, 1
17	1,7,13	48	13, 1
18	13, 7, 1	49	13, 7, 1
19	1, 5, 9, 13	50	13, 7, 1
20	1, 5, 9, 13	51	1, 7, 13
21.	1, 5, 9, 13	52.	1, 4, 7, 10, 13
22	13, 7, 1	53	1, 4, 7, 10, 13
23	1, 5, 9, 13	54	1, 4, 7, 10, 13
24	13, 9, 5, 1	55.	1, 4, 7, 10, 13
25	1, 5, 9, 13	56	1, 4, 7, 10, 13
26	1, 5, 9, 13	57	1, 7, 13
27	13, 9, 5, 1	58.	13, 7, 1
28	1, 5, 9, 13	59	1, 7, 13
29	1,5,9,13	60	13, 10, 7, 4, 1
30	1, 5, 9, 13	61	1, 13
31	1, 5, 9, 13		

Если количество баллов не превышает 167, то с высокой вероятностью диагностируется выраженный тип поведенческой активности личности – тип А;

168–335 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа А (условно А1);

336–459 – диагностируется промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ;

460–626 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа Б (условно Б1);

627 баллов и выше – с высокой вероятностью диагностируется выраженный поведенческий тип личностной активности – тип Б.

Интерпретация результатов

1. Для испытуемых с выраженной поведенческой активностью (тип А) характерны:

- преувеличенная потребность в деятельности – сверхвовлеченность в работу, инициативность, неумение отвлечься от работы, расслабиться; нехватка времени для отдыха и развлечений;
- постоянное напряжение душевных и физических сил в борьбе за успех, высокая мотивация достижения при неудовлетворенности достигнутым, упорство и сверхактивность в достижении цели нередко сразу в нескольких областях жизнедеятельности, нежелание отказаться от достижения цели, несмотря на «поражение»;
- неумение и нежелание выполнять каждодневную обстоятельную и однообразную работу;
- неспособность к длительной и устойчивой концентрации внимания;
- нетерпеливость, стремление делать все быстро: ходить, есть, говорить, принимать решения;

- энергичная, эмоционально окрашенная речь, подкрепляемая жестами и мимикой и нередко сопровождающаяся напряжением мышц лица и шеи;
 - импульсивность, эмоциональная несдержанность в спорах, неумение до конца выслушать собеседника;
 - соревновательность, склонность к соперничеству и признанию, амбициозность, агрессивность по отношению к субъектам, противодействующим осуществлению планов;
 - стремление к доминированию в коллективе или компаниях, легкая фрустрируемость внешними обстоятельствами и жизненными трудностями.
2. Для лиц, у которых диагностируется *тенденция к поведенческой активности типа А1*, характерны:
- повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность;
 - нехватка времени для отдыха в известной мере компенсируется расчетливостью и умением выбрать «главное направление» деятельности, быстрым принятием решения;
 - энергичная, выразительная речь и мимика;
 - эмоционально насыщенная жизнь, честолюбие, стремление к успеху и лидерству, неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты проделанной работы;
 - чувствительность к похвале и критике;
 - неустойчивость настроения и поведения в стрессонасыщенных ситуациях;
 - стремление к соревновательности, однако без амбициозности и агрессивности;
 - при обстоятельствах, препятствующих выполнению намеченных планов, легко возникает тревога, снижается уровень контроля личности, но преодолевается волевым усилием.
3. Для лиц, у которых диагностируется *промежуточный (переходный) тип поведенческой активности (АБ)*, характерна активная и целенаправленная деловитость, разносторонность интересов, умение сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом; моторика и речевая экспрессия умеренно выражены.

Лица типа АБ не показывают явной склонности к доминированию, но в определенных ситуациях и обстоятельствах уверенно берут на себя роль лидера; для них характерна эмоциональная стабильность и предсказуемость в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

Литература

1. Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. Личностный рост. Методы и техники. М.: Изд-во Института психотерапии, 200.
2. Лабунская В.А., Менджерицкая Ю.А., Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. – М., 2001.
3. Либин А., Либина А. Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными обстоятельствами // Стиль человека: психологический анализ. - М., 1998.
4. Новиков В.В. Социальная психология: феномен и наука. – Ярославль, 1998.
5. Никольская И.М., Грановская Р.М. Психологическая защита у детей. – СПб., 2000.
6. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля. Пособие для врачей и психологов. – СПб., 1999.
7. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. - М., 2001.
8. Фетискин Н.П., Миронова Т.И. Социально-психологическая диагностика личности и группы. – М. - Кострома, 2001.

Глава X ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ И ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

10.1. Концептуальные подходы к определению личностной и групповой эффективности

Управление любой организацией должно строиться с учетом принципа максимальной эффективности. В самом общем виде под мерой эффективности можно понимать степень достижения цели, соотношенную с затратами. Таким образом, имея в виду ту или иную цель, необходимо всегда учитывать, какова ее возможная «цена», которая может измеряться временными, материальными, трудовыми, финансовыми и другими затратами.

По мнению А.Л. Свенцицкого, достижение какой-либо цели само по себе не свидетельствует об эффективной деятельности. Со школьных лет всем известен Пирр, царь небольшого государства на Балканском полуострове. Его войско одержало несколько побед в войне с римлянами, но понесло такие потери, что Пирр воскликнул: «Еще одна такая победа, и я останусь без войска!» Отсюда пошло выражение «пиррова победа», что означает победу, равносильную поражению.

Любая организация неразрывно связана с обществом. Поэтому, как правило, результативность той или иной легальной деятельности является составляющей результативности общества в целом. Приведем слова одного из патриархов менеджмента П. Друкера: «Всегда нужно помнить, что предприятие не работает само на себя или само по себе. Главный конечный результат его деятельности – удовлетворение потребителя. Для больницы конечный результат – здоровье пациента; для школы – знания, полученные учеником, которые он впоследствии сможет с пользой применить. Для управления конечный результат всегда лежит вне предприятия, какие бы сложные и совершенные системы оценки затрат и результатов внутри предприятия или формы ни существовали».

Исходя из этого, деятельностная эффективность в данной работе определялась по следующим диагностическим критериям:

- стратегии достижения цели;
- субъективное благополучие, комфорт;
- привлекательность труда;
- интегральная деятельностная эффективность.

Несомненно, указанный инструментарий не реализует всей полноты оценки деятельностной эффективности. Это касается прежде всего качественных оценок, инновационности, оптимальности психоэмоциональных и экономических затрат.

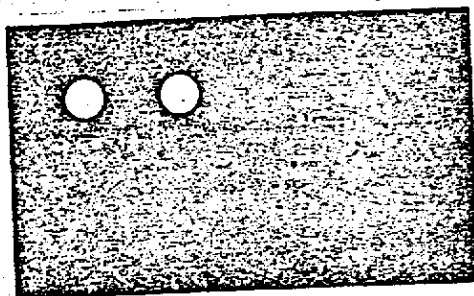
10.2. Диагностика стратегий достижения цели

Назначение. Определение основных стратегий в процессе реализации деятельностных целей.

Инструкция. На каждый из шести вопросов выберите один из трех предложенных ответов. Для этого в банке рядом с номером вопроса укажите свой ответ в буквенной форме.

Опросник

1. Пофантазируйте, что это?



- а) задние огни поезда, уходящего от вас;
 - б) маска с отверстием для глаз;
 - в) глаза, которые видят в темноте.
2. Если бы вы могли работать в авиации, кем бы вы хотели быть?
- а) стюардом на борту;
 - б) пилотом пассажирского самолета;
 - в) диспетчером на аэродроме.

3. Представьте себе, что вам предложили сделать проект интерьера конторы или цеха, где было бы приятно и хорошо работать. Какой цвет должен преобладать в таком помещении?
- а) светло-голубой, бледно-зеленый (салатный), розовый;
 - б) красный или желтый;
 - в) темно-зеленый, синий.
4. Что больше всего необходимо, если бы вы решили пойти в одиночку на штурм горной вершины?
- а) немного сумасшествия;
 - б) отличная физическая форма;
 - в) уверенность в себе.
5. Вы идете в театр на спектакль, очень хотите его увидеть, но оказывается, что билетов в кассе уже нет. Что вы делаете?
- а) злитесь, что не купили билеты заранее;
 - б) пробуете пройти как-то без билета, для этого у вас есть способы;
 - в) смеетесь в душе над отходящими от кассы людьми, так как вы уже давно купили билеты во время предварительной продажи.
6. Звонок, вы открываете дверь, перед вами стоит неряшливо одетый мужчина, который с застенчивой улыбкой просит вас помочь. Он вышел из больницы и просит одолжить ему немного денег на билет домой. Что вы делаете?
- а) не можете отказать ему - может быть, ему действительно нужна помощь;
 - б) захлопываете дверь перед носом мужчины, высказывая мнение о таких обманщиках и вымогателях;
 - в) если бы показал выписку из больницы, может, и дали бы пару рублей.

Обработка и интерпретация результатов

Данная методика позволяет выявить три стратегии. Пассивной стратегии соответствуют ответы «а», активно-ригидной – «б», активно-пластичной – «в».

О степени выраженности каждой из них можно судить по следующим показателям:

5-6 баллов – высокая;

3-4 балла – средняя.

1-2 балла – низкая.

Пассивная стратегия характеризуется избыточной осторожностью, отказом от первенства, социальной закрытостью.

Активно-ригидная стратегия проявляется в повышенном стремлении к первенству, лоббировании, демонстративной самопрезентации. Подобные лица отличаются высокой критичностью к окружающим и низкой – к самому себе.

Активно-пластичная стратегия типична для людей, сочетающих в себе должную «пробивную» силу с коммуникативной «дипломатичностью». Таким лицам присущи адекватность целей и способов их достижения, компромиссность и уверенность в профессионально-деятельностной сфере.

Смешанный тип свойственен лицам без выраженного доминирования одной из стратегий.

10.3. Самооценка психологической адаптивности

Инструкция. Если вы безусловно согласны утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет».

Опросник

Группа А

1. Я часто испытываю тягу к новым впечатлениям.
2. Мне нравится работа, которая требует быстрого и частого переключения с одной операции на другую, с одного дела на другое.
3. Я могу быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности.
4. Я быстро схожусь с новыми людьми.
5. Я быстро засыпаю и пробуждаюсь.
6. Я быстро осваиваюсь в новой обстановке, включаюсь в новое для себя дело.
7. Мне нравится, когда на работе появляются новые люди.
8. Я люблю бывать в новом для себя обществе.
9. Мне приходится слышать от окружающих и друзей, что я человек очень деятельный и подвижный.
10. Новый для меня учебный материал я обычно запоминаю и усваиваю очень быстро, хотя иногда способен так же быстро его забывать.

Группа Б

11. Я не люблю заводить новых знакомств.

12. Мне очень трудно расстаться с какой-либо мыслью, в которую я когда-то поверил, хотя много убедительных доводов против этой мысли.
13. Новые навыки в какой-либо деятельности, новые привычки формируются у меня медленно, но зато усваиваются очень прочно.
14. Меня иногда называют флегматичным (или упрекают в медлительности).
15. Я не люблю подвижных игр.

Обработка и интерпретация результатов

Найдите сумму положительных ответов на утверждения группы А (с 1 по 10). Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждение группы Б (с 11 по 15). Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности.

Уровни социально-психологической адаптивности:

- 8 - 10 баллов – высокий;
- 6-7 баллов – выше среднего;
- 5 баллов – средний;
- 3-4 балла – ниже среднего;
- 2-3 балла – низкий.

10.4. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности

Инструкция. Ниже предлагаются 24 утверждения. Решите, относятся ли эти утверждения к вам или нет. Если относятся, отвечайте «да», если не относятся – «нет».

Опросник

1. Работая, я устаю.
2. Я не могу сосредоточиться на чем-нибудь одном.
3. Я беспокоюсь по всякому поводу.
4. Когда я что-нибудь делаю, мои руки трясутся.
5. Я часто волнуюсь.
6. Я потею даже в холодную погоду.
7. Я все время ощущаю голод.
8. Я меня часто болит желудок.
9. Периодами из-за беспокойства я теряю сон.
10. Меня легко вывести из себя.
11. Я чувствительнее, чем другие.
12. Я часто о чем-то беспокоюсь.
13. Как жаль, что я не так счастлив, как другие.
14. Я легко могу заплакать.
15. Когда мне нужно ждать, я нервничаю.
16. Периодами я чувствую себя таким счастливым, что не могу усидеть на месте.
17. Я сильно пасую перед трудностями.
18. Временами я чувствую свою бесполезность.
19. Я застенчивый человек.
20. Я считаю, что во всем для меня есть трудности.
21. Я всегда напряжен.
22. Временами я чувствую себя разбитым.
23. Я уклоняюсь от трудностей.

Оценка результата

Если сумма всех ответов «да» не превышает 3, адаптивность высокая; если 3-10 – средняя; свыше 10 – низкая; 20–25 – очень низкая.

10.5. Шкала субъективного благополучия

Назначение. Шкала субъективного благополучия представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия (СБ) или эмоционального комфорта (ЭК). Определение субъективного благополучия включает три критериальных признака.

Благополучие определяется по внешним критериям, таким как добродетельная, «правильная» жизнь. Такие определения получили название нормативных. В соответствии с ними человек ощущает

благополучие, если он обладает некоторыми социально желательными качествами; критерием благополучия является система ценностей, принятая в данной культуре.

Определение субъективного благополучия сводится к понятию удовлетворенности жизнью и связывается со стандартами респондента в отношении того, что является хорошей жизнью.

Третье значение понятия субъективного благополучия тесно связано с обыденным пониманием счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными. Это определение подчеркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.

Инструкция. Укажите, пожалуйста, в какой мере вы согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу:

- 1 – полностью согласен;
- 2 – согласен;
- 3 – более или менее согласен;
- 4 – затрудняюсь ответить;
- 5 – более или менее не согласен;
- 6 – не согласен;
- 7 – полностью не согласен.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Ф.И.О. _____ Пол _____ Возраст _____
Дата заполнения _____

Опросник

1	В последнее время я был в хорошем настроении.	1 2 3 4 5 6 7
2	Моя работа давит на меня.	1 2 3 4 5 6 7
3	Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.	1 2 3 4 5 6 7
4	В последнее время я хорошо сплю.	1 2 3 4 5 6 7
5	Я редко скуучаю в процессе своей повседневной деятельности.	1 2 3 4 5 6 7
6	Я часто чувствую себя одиноким.	1 2 3 4 5 6 7
7	Я чувствую себя здоровым и бодрым.	1 2 3 4 5 6 7
8	Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.	1 2 3 4 5 6 7
9	Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.	1 2 3 4 5 6 7
10	Утром мне трудно вставать и работать.	1 2 3 4 5 6 7
11	Я смотрю в будущее с оптимизмом.	1 2 3 4 5 6 7
12	Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.	1 2 3 4 5 6 7
13	Мне нравится моя повседневная деятельность.	1 2 3 4 5 6 7
14	В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.	1 2 3 4 5 6 7
15	В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.	1 2 3 4 5 6 7
16	Я все больше ощущаю потребность в уединении.	1 2 3 4 5 6 7
17	В последнее время я был очень рассеян.	1 2 3 4 5 6 7

Обработка и интерпретация результатов

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным положением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

Напряженность и чувствительность (2, 12, 16).

Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (9, 14, 17).

Изменения настроения (1, 11).

Значимость социального окружения (3, 6, 8).

Самооценка здоровья (7, 15).

Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (5, 10, 13).

Средний балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале стенов (среднее значение – 5,5, стандартное отклонение – 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

К л ю ч и

«Прямые» пункты (номер выбранного ответа прямо соответствует получаемому баллу) - № 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 15.

Оценивание «прямых» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

Оценивание «обратных» пунктов

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер) – № 2, 6, 9, 10, 12, 14, 16, 17.

Итоговый балл испытуемого по тесту равен сумме баллов по «прямым» и «обратным» пунктам.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены
25	1	52	4	77	7
26	1	53	4	78	8
27	1	54	4	79	8
28	1	55	4	80	8
29	1	56	5	81	8
30	1	57	5	82	8
31	1	58	5	83	8
32	1	59	5	84	8
33	1	60	5	85	8
34	2	61	5	86	9
35	2	62	5	87	9
36	2	63	6	88	9
37	2	64	6	89	9
38	2	65	6	90	9
39	2	66	6	91	9
40	2	67	6	92	9
41	3	68	6	93	10
44	3	69	6	94	10
45	3	70	6	95	10
46	3	71	7	96	10
47	3	72	7	97	10
48	3	73	7	98	10
49	4	74	7	99	10
50	4	75	7	100	10
51	4	76	7		

10.6. Интегральная удовлетворенность трудом

Назначение. Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Инструкция. Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Опросник

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
 - а) да;
 - б) не со всеми;
 - в) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
 - а) да;
 - б) не всегда;
 - в) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
 - а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
 - а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
 - а) да;
 - б) что-то среднее;
 - в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную на вас работу:
 - а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
 - а) да;
 - б) редко;
 - в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
 - а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
 - а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
 - а) да;
 - б) не совсем;
 - в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
 - а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
15. Меня редко поощряют за работу:
 - а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:
 - а) да;
 - б) может быть;
 - в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
- а) да;
 - б) не совсем;
 - в) нет.

Обработка и интерпретация результатов

К л ю ч

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	3, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор к ключу

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

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

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%, а высокий – выше 56%.

10.7. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой

Инструкция. Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.

Опросник

Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне не удовлетворен
1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность сбалансированностью	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия вашим трудозатратам)	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	1	2	3	4	5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на ваши поиски другой работы	1	2	3	4	5

Оценка результатов

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью. И, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;

- 15–20 баллов – вполне удовлетворены работой;
- 21–32 балла – удовлетворены;
- 33–44 балла – не вполне удовлетворены;
- 45–60 баллов – не удовлетворены;
- более 60 баллов – крайне не удовлетворены.

10.8. Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня

Назначение. Данная методика известна под названием «Знаете ли вы себя и свое рабочее место?».

Производство – это прежде всего люди. Как научиться понимать тех, с кем постоянно находишься бок о бок? Как подобрать верный ключик к психологическим загадкам, с которыми постоянно сталкиваешься в работе с людьми? Психологический анализ – дело непростое, и здесь первое правило: сначала познай себя. Этой цели и служит предлагаемый тест. Он выполнен в трех вариантах.

Первый вариант – для директоров и их заместителей.

Второй вариант – для руководителей отделов, начальников цехов и других руководителей такого же уровня.

Третий вариант – для руководителей первой линии и ведущих специалистов, например, старшего инженера, ведущего конструктора и т. д.

Инструкция. Процедура тестирования заключается в следующем. Прочтите вопрос и предлагаемые ответы на него. На листе бумаги запишите номер вопроса (римской цифрой) и соответствующий вашему мнению ответ (арабской цифрой). Ответив на все 14 вопросов вашего варианта, оцените результаты согласно таблице и интерпретатору, помещенным в конце методики.

Вариант первый.

Для директоров и их заместителей

- I. Что творится на предприятии, когда вы отправляетесь в длительную служебную командировку:
 1. Каждый делает что хочет?
 2. Через месяц начинает падать производительность?
 3. Дела идут нормально, но угроза «сбоя» висит в воздухе?
- II. Считаете ли вы своих заместителей:
 1. Ближайшими сотрудниками, которые вместе с вами управляют этим «кораблем»?
 2. Не вредными, а порой и полезными сотрудниками?
 3. Тайными соперниками, с которыми надо постоянно бороться?
- III. Что вы ощущаете, принимая срочные задания министерства:
 1. Ожидаете объективных трудностей?
 2. Готовы справляться с любыми трудностями?
 3. Уверены, что нет такой ситуации, из которой не было бы выхода?
- IV. Что вы считаете основой вашей руководящей деятельности:
 1. Оперативное решение возникающих проблем?
 2. Концептуальный подход к управлению?
 3. Координацию плановых заданий и оперативное решение возникающих при их выполнении проблем?
- V. Зачем вы собираете различные совещания:
 1. Чтобы найти альтернативные пути решения проблем предприятия?
 2. Чтобы довести до сведения подчиненных свои взгляды?
 3. Чтобы не нарушать давнюю традицию периодической «накачки» подчиненных?
- VI. Кому, по вашему мнению, должно принадлежать право вознаграждения подчиненных:
 1. Каждому руководителю подразделения?
 2. Лишь некоторым нижестоящим руководителям?
 3. Должно быть только вашей прерогативой?
- VII. Где расположен ваш личный секретариат:
 1. Там, где нашлось место?
 2. Рядом с вашим кабинетом?
 3. На том же этаже, где и секретариаты ваших заместителей?
- VIII. Какую площадь занимает ваш секретариат?
 1. Более 25 кв.м?
 2. Менее 15 кв.м?
 3. Около 25 кв.м?
- IX. Чему вы отдавали предпочтение, обставляя свой кабинет:
 1. Книгам?
 2. Цветам?
 3. Телевизору?
- X. Как долго продолжаются обычно ваши совещания:
 1. Не более двух часов?
 2. Не более полутора часов?
 3. Не более часа?
- XI. Хорошо ли вы знаете руководителей предприятий-поставщиков и предприятий-заказчиков:
 1. Весьма поверхностно?
 2. Хорошо?
 3. Лишь по переписке?
- XII. От чего, по-вашему, зависят отношения между вашим предприятием и заказчиками:
 1. От инициативной политики сбыта и качества вашей продукции?
 2. От требований инструкций, принятых много лет назад?
 3. От методов планирования?
- XIII. Чего вы ожидаете от зарубежной командировки:
 1. Получения информации и установления полезных служебных контактов?
 2. Возможности пропагандировать продукцию предприятия?
 3. Информации о другой стране и ее рынке?
- XIV. Считаете ли вы рекламу продукции вашего предприятия:
 1. Незбежным, хотя и дорогим делом?
 2. Тем, на чем нельзя экономить?
 3. Неотъемлемой частью деятельности предприятия?

Вариант второй.

Для руководителей отделов, начальников цехов и других руководителей такого же уровня

- I. Вы опасаетесь, что ваше подразделение без вас:
 1. Не обойдется и дня?
 2. Может спокойно обойтись – все дела пойдут своим чередом?
 3. Может обойтись некоторое время?
- II. Ваше сотрудничество и контакты с другими подразделениями предприятия:
 1. Удовлетворительны?
 2. Единичны?
 3. Недостаточны?
- III. Считаете ли вы, что некоторые подразделения и цеха на вашем предприятии надо:
 1. Ликвидировать?
 2. Оставить в покое?
 3. Привести количество занятых там работников в соответствие с важностью решаемых задач?
- IV. Что вы думаете о руководителях своего предприятия:
 1. Они полностью удовлетворены своей работой?
 2. Работают производительно?
 3. Делают все, что могут?
- V. Как вы относитесь к обеспечению подчиненных полной информацией:
 1. Считаете это необходимой предпосылкой хорошей работы своего подразделения или цеха?
 2. Способом перекалывания на них своей работы?
 3. Излишним делом?
- VI. Что вы делаете, когда нужно материально поощрить подчиненных:
 1. Решаете вопрос самостоятельно?
 2. Консультируетесь с вышестоящим начальством?
 3. Практически не имеете такой возможности?
- VII. Если вам удалось получить еще одну комнату, как вы ее используете:
 1. Для размещения своих сотрудников?
 2. Устройство нового кабинета для себя и своей секретарши?
 3. Благоустройство комфортабельного кабинета лично для себя?
- VIII. Как вы поставите свой письменный стол:
 1. Чтобы свет падал на него спереди?
 2. Чтобы вы выглядели как можно внушительнее?
 3. Чтобы свет падал слева?
- IX. Как вы относитесь к дыму во время совещаний в вашей комнате:
 1. Запрещаете курить?
 2. Делаете перерыв для курильщиков?
 3. Не видите из-за дыма друг друга?
- X. Каково ваше мнение об оснащении своих подчиненных средствами оргтехники:
 1. Считаете это второстепенным?
 2. Допускаете, что они вполне могут одалживать приборы друг у друга?
 3. Придаете важное значение этой «мелочи»?
- XI. Каково ваше мнение о поставщиках?
 1. Безразлично, кто поставщик, были бы поставки в срок?
 2. Вы готовы помогать поставщикам в совершенствовании продукции?
 3. Вы изучаете результаты применения этой продукции в ваших изделиях?
- XII. Считаете ли вы, что продукция:
 1. Прекрасно расходуется сама?
 2. Может быть успешно реализована при минимальных усилиях сбытовиков?
 3. Нуждается в рекламе?
- XIII. Каково ваше отношение к профессиональным семинарам и конференциям:
 1. Видите в них прекрасную возможность завязать новые контакты?
 2. Помогают узнать новости из вашей области деятельности?
 3. Считаете их потерей времени?
- XIV. Что, по вашему мнению, имеет наибольшее значение для укрепления доброго имени вашего предприятия:
 1. Хорошие служебные и человеческие отношения в коллективе?
 2. Четкая работа отдела пропаганды и рекламы?
 3. Высокое качество продукции?

Вариант третий Для руководителей первой линии и ведущих специалистов, например, старшего инженера, ведущего конструктора и т. д.

- I. Считаете ли вы, что ваша должность и, соответственно, работа для предприятия:
 1. Необходима?
 2. Бесполезна?
 3. Полезна, но не необходима?
- II. Как вы оцениваете служебную квалификацию своих сотрудников:
 1. Очень высокая?
 2. Поверхностная?
 3. Крайне низкая?
- III. Считаете ли вы, что ваши сотрудники:
 1. Только делаю вид, что работают?
 2. Работают так же хорошо, как вы?
 3. Работают больше вас?
- IV. Чего вы ожидаете от своего непосредственного руководителя:
 1. Что он поможет вам лучше выполнять свою работу?
 2. Больше внимания к координации работ в вашем подразделении?
 3. Что сможете кое-чему научиться у него?
- V. Как вы представляете задачи подразделения, в котором работаете?
 1. Изучение текущих и перспективных задач вашей организации?
 2. Выполнение работ сходного характера?
 3. Ваши функции сводятся лишь к выполнению круга прямых обязанностей и вас не волнуют общие задачи подразделения?
- VI. Когда вы обычно получаете вознаграждение за сверхурочную работу:
 1. В ближайшую зарплату?
 2. В течение двух месяцев?
 3. Еще позже?
- VII. Комната, в которой вы работаете, предназначена для:
 1. Четырех и более человек?
 2. Двух-четырех человек?
 3. Одного-двух человек?
- VIII. Как освещается ваше рабочее место:
 1. Лампами дневного света и светом из окон?
 2. Только светом из окон?
 3. Только лампами дневного света?
- IX. Что в основном вызывает шум в вашем кабинете:
 1. Постоянные разговоры сотрудников?
 2. Громкие руководящие указания начальника?
 3. Шум пишущих машинок и звонки телефонов?
- X. На сколько человек приходится у вас один телефонный аппарат:
 1. На четырех и более?
 2. На двух-четырех?
 3. На каждого работника?
- XI. Что вы знаете о главных поставщиках вашего предприятия:
 1. Только название организации?
 2. Характер производства?
 3. Даже фамилию директора и имя самой красивой секретарши?
- XII. Что вы знаете о судьбе продукции вашего предприятия:
 1. Она используется другими предприятиями как полуфабрикат?
 2. Вам известны ее основные параметры и значения для заказчиков?
 3. Судьба продукции вас вообще не интересует?
- XIII. Как организовано на вашем предприятии информационное обслуживание:
 1. Каждый сотрудник должен и может получить для своей работы всю необходимую информацию?
 2. Вашему начальнику все равно, где и как вы ее добываете?
 3. Руководители вашего предприятия считают сбор информации пустой тратой времени.
- XIV. Каково ваше мнение о рекламе продукции вашего предприятия:
 1. Вам безразличны эти вопросы?
 2. Вы считаете это ненужным делом?
 3. Вы всегда рассказываете, на каком предприятии вы работаете?

Обработка и интерпретация результатов

Против номера вопроса в соответствующем варианте находится тот ответ, который вы подчеркнули. Определите его оценку в баллах. Просуммировав баллы, вы узнаете, к какой из четырех категорий относится ваше предприятие и правильно ли вы его оценили.

Баллы	Вопросы													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	2	2	1	3
2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
1	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1

Менее 20 баллов. Ситуация на предприятии неблагоприятная. Необходимы существенные перемены даже в самой концепции управления производством.

21-28 баллов. Предприятие постоянно лихорадит. Время работает против руководителя. Необходимо ускорить анализ сложившегося положения и разработать новую концепцию системы управления и развития предприятия.

29-37 баллов. Предприятие находится на хорошем счету. Но все же нельзя забывать о том, что для стабильного успеха нужно постоянно совершенствовать методы руководства и деятельность подчиненных. Почивать на лаврах опасно – это может привести к ухудшению ситуации и в данном подразделении, и на предприятии в целом.

38 и более баллов. Свидетельствуют о том, что предприятие весьма стабильно, слаженно и хорошо управляется. Но это вовсе не означает, что уже нельзя ничего улучшить. Необходимо время от времени консультироваться у экспертов по организации производства, чтобы сохранить достигнутый высокий уровень.

10.9. Диагностика привлекательности труда (В.М. Снетков)

Инструкция. Перед вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Среди предложенных суждений нет плохих или хороших, все они важны, но для каждого человека каждое по-своему.

В первой части задания просим вас оценить по десятибалльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе (на участке или в бригаде). Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100%) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует. Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и так далее до 0, который обозначает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает. Для ответа вам необходимо написать в соответствующей графе ответного листа тот балл, который выражает ваше мнение по данному суждению.

Во второй части задания используется тот же опросник. Но теперь вам следует ответить на вопрос: «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...». При выполнении этой части работы вам следует прежде всего ориентироваться на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для вас в работе наиболее важно, а что наименее. В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по каждому пункту, ничего не пропускайте.

Результаты отдельных анкет нигде обсуждаться не будут и оглашению не подлежат.

ПРОТОКОЛ ОПРОСА

Цех, отдел _____ Участок, лаборатория _____

Специальность _____ Разряд _____

Пол: мужской женский (нужное подчеркнуть)

Возраст _____ Образование _____

Среднемесячная зарплата с учетом всех премиальных _____

Стаж работы: на этом участке/отделе _____ в этой должности _____

Какова вероятность того, что при случае вы уйдете с этого места работы?

Обведите кружком нужную цифру:

1	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

Определите среднее арифметическое значение по каждой шкале отдельно в первой и второй части задания.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Первая часть

Номер п/п	Балл	Номер п/п	Балл	Номер п/п	балл	Номер п/п	Балл	Сумма	Средняя
								По строке	
1		15		29		43			
2		16		30		44			
3		17		31		45			
4		18		32		46			
5		19		33		47			
6		20		34		48			
7		21		35		49			
8		22		36		50			
9		23		37		51			
10		24		38		52			
11		25		39		53			
12		26		40		54			
13		27		41		55			
14		28		42		56			

Вторая часть

Номер п/п	Балл	Номер п/п	Балл	Номер п/п	Балл	Номер п/п	Балл	Сумма	Средняя	M ₁ - M ₂
								По строке		
1		15		29		43				
2		16		30		44				
3		17		31		45				
4		18		32		46				
5		19		33		47				
6		20		34		48				
7		21		35		49				
8		22		36		50				
9		23		37		51				
10		24		38		52				
11		25		39		53				
12		26		40		54				
13		27		41		55				
14		28		42		56				

Опросник

1	В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2	Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
3	В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
4	У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
5	Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
6	Высокая среднемесячная зарплата.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
7	В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
8	В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
9	У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
10	Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
11	В коллективе постоянно растет производительность труда.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
12	Работа простая, не требует специальной подготовки.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
13	О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
14	В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

15	Работа требует специальных знаний и умений.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
16	Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
17	Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть .	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
18	Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
19	Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
20	Большие премии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
21	В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
22	Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
23	В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т.п.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
24	В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
25	В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
26	Работа легкая, не вызывает физического переутомления.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
27	Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
28	Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
29	Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
30	Хорошее, удобное оборудование и техника.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
31	В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
32	Администрация предприятия ценит меня как работника.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
33	Есть возможность и созданы все условия для учебы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
34	Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
35	В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
36	Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
37	Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
38	Работа ритмичная, без штурмовщины.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
39	В коллективе совсем нет брака в работе.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
40	Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
41	Продукция, которую я выпускаю, очень важна.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
42	Руководитель всегда интересуется моими личными делами.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
43	Работа требует высокой квалификации.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
44	Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
45	В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
46	Мой руководитель меня уважает.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
47	Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
48	Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
49	Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
50	Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
51	В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
52	Удобная сменность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
53	В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
54	Работа не накладывает на человека большой ответственности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
55	Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
56	Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

Обработка и интерпретация результатов

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями ($M_1 - M_2$). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

К л ю ч

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в листе ответов построчно:

1. Потребность в творческой и интересной работе.
2. Потребность в благоприятных условиях труда.
3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе.
4. Потребность в признании, в личном авторитете.
5. Потребность в собственном развитии.
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении.
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе.
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива.
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива.
10. Потребность в хорошей организации труда.
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива.
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов).
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».

10.10. Определение деятельностной эффективности организации (В. Зигерт, Л. Ланг)

Инструкция. Вам предлагается оценить 22 суждения, отмечая крестиком один из вариантов ответа («нет», «скорее нет», «скорее да», «да»).

Суждения (гипотетические ситуации)	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
В случае срывов и неудач в первую очередь всегда идет активный поиск виноватых.				
Многие сотрудники на всякий случай стремятся обезопасить себя с помощью докладных записок, инструкций и прочих бумаг.				
Доступ к информации определяется положением сотрудника, а не его служебными функциями.				
Нет ясности в том, какие цели в данный момент считаются приоритетными. Многим сотрудникам они не известны.				
Если допущена ошибка или промах, то первым об этом узнает не допустивший ее работник, а его начальник или коллеги.				
Присутствует и даже господствует «отдельский эгоизм».				
Сотрудники редко отождествляют себя с принятыми решениями. Они чаще всего воспринимают эти решения не как свои.				
Текучка или рутина отнимают массу времени, спокойно заняться своей непосредственной работой трудно. Часто мешают авралы.				
Руководители не стремятся строить управление на коллективных началах, хотя иногда и говорят о необходимости этого.				
Когда речь заходит о руководителях, о них обычно говорят в ключе «эти там, наверху», а не «один из нас».				
Большинство конфликтов чаще возникают из-за мелочей.				
Совещания длятся слишком долго и завершаются чаще всего «накачкой», то есть безрезультатно. Иногда они сводятся к борьбе амбиций.				
Насколько хорошо работник справляется со своими обязанностями, он узнает крайне редко. Часто он даже не знает, на основе каких критериев его оценивают.				
Сотрудникам трудно, а часто бесперспективно предлагать новые идеи по совершенствованию технологических или управленческих процессов.				
Энтузиазм в работе – это удел «чужаков».				
Руководство четко делит всех сотрудников на две части: те, с которыми оно начинало, люди «первого призыва», и новички, которым еще предстоит доказать, что они могут быть «своими».				

Большинство сотрудников четко придерживаются регламента и инструкций и редко выходят за их рамки.				
Когда руководители оценивают работу подчиненных, то это чаще всего происходит на эмоциональном уровне или на основе более или менее поверхностных наблюдений.				
Многих сотрудников часто посещает мысль, зачем нужно было так долго и много учиться, если все равно твои знания и опыт почти никому не нужны и редко используются в работе.				
Критика недостатков в работе из уст рядовых сотрудников не поощряется.				
Большинство сотрудников устраивает сложившийся стиль управления. Они привыкли быть ведомыми.				
Усилия и старания сотрудников не всегда адекватно оцениваются и вознаграждаются. Во многом это зависит или от случайных факторов, или от степени близости к начальству.				

Обработка и интерпретация

В начале необходимо определить сумму крестов по вариантам. Чем выше будет полученная сумма по вариантам «нет» и «скорее нет», тем выше зрелость организации, тем ближе она к современной демократической форме развития. Максимальный результат по каждой колонке – 22 балла. Чем выше показатель, набранный по колонкам «скорее да», «да», тем больше данных в пользу косности организации, ее бесперспективности.

10.11. Экспертная оценка деятельности успешности курсантов военных учебных заведений

Инструкция. Оцените каждого курсанта (военнослужащего) по 10-балльной шкале. Содержательные значения оценок приведены ниже.

В группу экспертов рекомендуется включать начальников курсов, преподавателей и непосредственных начальников, которые определяют результаты успешности обучения (службы) по шкалам экспертных оценок.

Балл	Содержательная интерпретация экспертных оценок
10	По своим способностям и личным качествам, успешности обучения и службы лучший из лучших в группе (подразделении).
9	Лучший в группе (подразделении), обладает высокими способностями и личными качествами, отлично усваивает теоретический материал и практические навыки специальности и службы.
8	По своим способностям и личностным качествам, успешности обучения и службы, по легкости усвоения материала и практических навыков специальности и службы существенно отличается от среднего уровня курсантов, один из лучших в группе (подразделении).
7	Обладает хорошими способностями и личными качествами, лучше, чем большинство других, усваивает материал и овладевает практическими навыками специальности и службы.
6	Обладает хорошими способностями и личными качествами, по ряду показателей несколько лучше, чем большинство, усваивает материал и практические навыки специальности и службы.
5	По своим способностям и личностным качествам, усвоению материала и овладению практическими навыками специальности и службы ничем не отличается от большинства остальных ни в лучшую, ни в худшую сторону.
4	Обладает средними способностями и личными качествами, по усвоению материала и овладению практическими навыками специальности и службы несколько отличается от большинства в худшую сторону.
3	Способности и личные качества ниже среднего, усвоение материала и овладение практическими навыками специальности и службы медленное и требует большого внимания, чем у большинства.
2	Способности и личные качества низкие, усвоение материала и овладение практическими навыками специальности и службы очень медленное и требует очень много внимания при низкой эффективности и отдаче.
1	Способности и личные качества недостаточны для усвоения материала и овладения практическими навыками специальности и службы, самый слабый в группе.

Обработка и интерпретация

Интегральная экспертная оценка определяется ее средним значением для каждого оцениваемого результата успешности обучения и службы.

При экспертной оценке контролируемых результатов успешности обучения и службы по десятибалльной шкале следует осуществлять перевод в пятибалльную шкалу в соответствии со следующими критериями:

$V_{1,5} = 5$ (отлично), если экспертная (интегральная экспертная) оценка составляет 8 и более баллов (адекватна 1-й группе профпригодности);

$V_{1,5} = 4$ (хорошо), если экспертная (интегральная экспертная) оценка находится в пределах 7–6 баллов (адекватна 2-й группе профпригодности);

$V_{1,5} = 3$ (удовлетворительно), если экспертная (интегральная экспертная) оценка составляет 4–5 баллов (адекватна 3-й группе профпригодности);

$V_{1,5} = 2$ (неудовлетворительно), если экспертная (интегральная экспертная) оценка составляет 3 и менее баллов (адекватна 4-й группе профпригодности).

На основании выявленных оценок производится ранжирование курсантов в исследуемых группах.

10.12. Интегральная оценка эффективности профессиональной деятельности учителя (Н. П. Фетискин)

Инструкция. Просим вас ответить на ряд вопросов, касающихся особенностей учебного процесса. Хочется верить, что ваши искренние ответы помогут значительно повысить успешность вашей учебной работы.

А теперь возьмите опросник и лист ответов и укажите в его верхней части: курс, группу /класс; возраст, пол, желание учиться.

В опроснике имеется 12 утверждений, которые позволят уточнить ваши мнения, интересы, состояния, отношения, оценки учебной деятельности. На листе ответов напишите номер утверждения, а рядом поставьте 1–2 ответа в буквенной форме, по каждому предмету. Обращайте внимание на то, когда нужно оценить отдельные качества преподавателя, а когда свои учебные действия.

ЛИСТ ОТВЕТОВ

Курс/класс	Возраст	Пол		Желание учиться		
		Ю	Д	Очень большое	Учусь по долгу	Учусь без желания
№ вопросов	Оценка учебной деятельности по предметам					
	Математика	Химия	Физика	Иностранный язык	История	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Опросник

1. Речь преподавателя:

- а) свободная, разнообразная;
- в) четкая, понятная;
- д) эмоциональная;

- б) затрудненная, монотонная;
- г) малоразборчивая;
- е) скучная.

2. Интонация педагога:

- а) уверенная, стимулирующая;
- в) жизнерадостная;
- д) спокойная, сдержанная;
- ж) доброжелательная;

- б) неуверенная, безразличная;
- г) мрачная, пессимистичная;
- е) раздраженная, недовольная;
- з) пренебрежительная.

3. На этом занятии я:

- а) открываю много нового;
- б) многие вопросы мне давно известны;
- в) получаю установку для самостоятельной работы;
- г) чаще топчемся на одном месте;
- д) получаю весь необходимый материал;
- е) вынужден усваивать второстепенный лекционный материал, т. к. педагог считает свои лекции единственным верным источником.

4. Педагог по этому предмету:

- а) жестко контролирует все мои действия, держит аудиторию в страхе;
- б) безразлично относится к тому, чем я занимаюсь;
- в) может легко оскорбить, обидеть;
- г) пытается заинтересовать, увлечь предметом;
- д) считает главным, чтобы ему не мешали;
- е) пытается найти контакт с аудиторией, стремится к диалогу, сотрудничеству;
- ж) ориентируется лишь на

5. На этом занятии я:

- а) стремлюсь выполнить все задания;
- б) занимаюсь для вида, чтобы произвести благоприятное впечатление;
- в) стремлюсь не пропустить все интересные положения и факты;
- г) считаю самым главным просто присутствовать на занятии.

6. На этом занятии я:

- а) стремлюсь записать все самое главное;
- б) занимаюсь посторонними делами (читаю художественную литературу, пишу письма);
- в) стремлюсь все понять, чтобы меньше готовиться дома;
- г) сижу скучаю, зная, что все придется изучать самостоятельно;
- д) выполняю многие задания
- е) готовлюсь к другому предмету.

7. На этом предмете я:

- а) стремлюсь повысить свой интеллектуальный уровень;
- б) пытаюсь получить высокую отметку;
- в) стремлюсь утвердить свой статус, положение;
- г) стремлюсь выполнить все так, как требует преподаватель;
- д) занимаюсь, чтобы избежать нареканий, упреков;
- е) стремлюсь понять основное содержание предмета.

8. Данным предметом я:

- а) заинтересован, т. к. мне нравится педагог;
- б) доволен из-за хорошего усвоения материала;
- в) увлечен, много занимаюсь самостоятельно;
- г) недоволен из-за низкого уровня преподавания;
- д) не удовлетворен, т. к. мои знания остаются на прежнем уровне;
- е) разочарован из-за формального подхода: «сдал – забыл», испытываю невосребованность знаний.

9. На этом занятии у меня нередко возникает:

- а) светлое, приятное настроение;
- б) безразличие, скука;
- в) вдохновенное увлечение;
- г) раздражительность, возмущение;
- д) радость, уверенность;
- е) тревога, боязнь.

10. На этом занятии я:

- а) целиком поглощен учебной темой;
- б) занят разными воспоминаниями;
- в) испытываю заинтересованность и увлеченность учебным занятием;
- г) возмущен из-за того, что попусту потрачу время.

11. Этот преподаватель:

- а) свободно владеет материалом и почти не пользуется конспектом;
- б) увлечен своим предметом;
- в) материал дает из учебников, частично читает по конспекту;
- г) безразличен к своему предмету.

12. Этот преподаватель:

- а) занятия проводит разнообразно и интересно;
- б) проводит занятия скучно и однообразно;
- в) преподносит материал сухо, увлекательной форме.
- г) излагает материал в эмоционально-

Ключ для обработки данных

1. Речевая компетентность преподавателя, учителя:
а, в, д – эмоционально окрашенная, четкая
б, г, е – монотонная, трудная для восприятия
2. Интонационная компетентность педагога:
а, в, д, ж – имеет положительные формы
б, г, е, з – неприятная, неуверенная
3. Информативность занятия:
а, в, д – высокая
б, г, е – низкая
4. Стиль педагогического руководства:
в, д – демократический стиль руководства (СР)
а, г – авторитарный (СР)
б, е, ж – либерально-попустительский (СР)
5. Характер практической деятельности учащихся на занятиях:
а, в – продуктивный
б, г, – формальный
6. Продуктивность практической деятельности учащихся на данном занятии:
а, в, д – высокая
б, г, е – низкая, формальная
7. Доминирующая целеполагающая направленность учащихся:
а – творческая самореализация
г – глубокое знание предмета
б, в – повышение социального статуса
д, е – формальное выполнение учебного ролевого долга
8. Удовлетворенность учащихся занятиями по данному предмету:
а, б, в – достаточно выражена
г, д, е – выражена разномотивационная неудовлетворенность
9. Деятельностные состояния учащихся:
а, б, в – положительные эмоциональные состояния (Эс)
б, е – пассивно-отрицательные (Эс)
г – активно-отрицательные (Эс)
10. Направленность мыслительной деятельности учащихся:
а, в – доминирование познавательной направленности
б – выключенность из познавательной деятельности, наличие «вакуума» в мыслительной сфере
г – доминирование мыслительной агрессии, фрустрации
11. Дидактическая компетентность:
а, б – высокая
в, г – низкая
12. Методическая компетентность преподавателя:
а, г – высокая
б, в – низкая

Примечание. При анализе и интерпретации полученных результатов следует учитывать количественные и качественные критерии исследуемых шкал.

Например, при сравнении полярных показателей важно учитывать степень доминирования той или иной стратегии деятельностного поведения и степень их качественных различий.

Существенное место в ходе анализа выявленных результатов должно занимать системное сопоставление взаимосвязей между всеми шкалами. Наличие положительных и отрицательных корреляций каждой из шкал с другими позволит определить главные моменты в совершенствовании своей профессиональной деятельности.

Кроме того, не менее важно проанализировать ответы с позиции половозрастных и мотивационных различий, заложенных в листе ответов.

Литература

1. Диагностика успешности учителя. Сб. метод. материалов для руководителей школ. – М., 2001.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
3. Новиков В.В., Забродин Ю.М. Психологическое управление. – М., 1992.
4. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1995.
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб., 2001.
6. Свенцицкий А. Психология управления организацией. – СПб., 1999.
7. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад: Сб. научных трудов / Под ред. А.Л. Журавлева. – М., 1987.
8. Фетискин Н.П. Реализация и оценка профессиональных способностей учителя. – Кострома, 1995.