

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ЛЕНИНА»

Н.Р.РОМАНОВА, Л.И.ЧАЙЧИЦ

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА

Методическое пособие

Иваново 2009

УДК 37.015+37.01] 075.8

ББК Ю9+Ч31] я7

Р 69

Романова Н.Р., Чайчиц Л.И. ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА: Метод. пособие / ГОУВПО «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И.Ленина». – Иваново, 2009. – 82 с.

В методическом пособии кратко излагаются основы психологии и педагогики. Работа содержит программу курса лекций, задания к контрольным работам и методический инструментарий для их выполнения. Раскрываются основные понятия, приводятся наиболее значимые классификации, описываются закономерности функционирования личности, закладываются основы изучения групп, внутригруппового и межличностного взаимодействия, основы дидактики и теории воспитания. Приводится методологическая основа (методы) психологии и педагогики. Дается необходимая литература.

Предназначено для студентов специальностей энергетического профиля заочной формы обучения.

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГОУВПО «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И.Ленина»

Рецензент

кафедра «Связи с общественностью, политология, психология и право»
ГОУВПО «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И. Ленина»

Романова Наталья Рудольфовна
Чайчиц Лариса Ивановна

Психология и педагогика
Методическое пособие

Редактор Н.С.Работаева

Лицензия ИД №05285 от 04.07.2001г.

Подписано в печать.....2009 г. Формат 60 × 84 1/16

Печать офсетная. Усл. печ.л.....Тираж 250 экз. Заказ №

ГОУВПО «Ивановский государственный энергетический университет
имени В.И.Ленина». г.Иваново, ул. Рабфаковская, 34.

Отпечатано в УИУНЛ ИГЭУ

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ПРОГРАММА КУРСА ЛЕКЦИЙ.....	5
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	7
КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛАМ КУРСА	8
МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	17
МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ ПО ПЕДАГОГИКЕ	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82

ВВЕДЕНИЕ

Выпускники энергетического университета помимо знаний и умений в профессиональной сфере для успешной деятельности должны иметь также прочный фундамент психологических и педагогических знаний. Каждый выпускник имеет шанс стать руководителем, а значит, придется искать индивидуальный подход к людям, уметь организовать трудовой коллектив. А для этого надо знать и понимать людей, верно оценивать их потенциал, способности, характер. Наконец, жизнь не сводится к работе. Бывшие студенты заводят семьи, детей, общаются с соседями. Таким образом, большую часть жизни все мы являемся просто матерями, отцами, женами, мужьями и др. Это тот самый тыл, без которого нет успешной карьеры и который должен быть крепок!

Работа содержит программу курса лекций по психологии и педагогике, список рекомендуемой литературы, задания для контрольных работ.

Приводятся необходимые для выполнения контрольных работ психологические методики и дидактический материал для выполнения педагогических заданий.

Изучение психологии и педагогики поможет студенту разобраться в системе психолого-педагогических процессов и явлений, правильно осмыслить их, а также понять и оценить их роль в жизни и деятельности людей. Без знания психологии невозможно понять законы и способы воспитательного воздействия на людей, выбрать правильную методику обучения.

Психология и педагогика выступают в качестве важнейшего компонента общекультурной и общегуманитарной подготовки специалиста.

Важно, чтобы знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Психология и педагогика», студент смог перенести в собственную практическую деятельность.

Специалист XXI века должен быть грамотным во всех отношениях: юридически грамотным, чтобы отстаивать свои права и не нарушать чужие; экологически грамотным, чтобы контролировать экологическую безопасность среды обитания, продуктов питания и предметов быта; психологически грамотным, чтобы эффективно руководить людьми, делать карьеру, понимать проблемы людей и решать свои; педагогически грамотным, чтобы успешно воспитывать своих детей и подчиненных, чтобы иметь основу для постоянного самообразования.

ПРОГРАММА КУРСА ЛЕКЦИЙ

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДОЛОГИЯ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Предмет психологии и педагогики. Теоретико-методологические принципы психологических и педагогических исследований. Методы научно-практического исследования.
РАЗДЕЛ 2. ЛИЧНОСТЬ КАК СУБЪЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Понятие о личности. Основные теории личности (фрейдизм, бихевиоризм, интеракционизм, гуманистические теории, отечественные концепции). Мотивационно-потребностная сфера личности. Сознание, самосознание, самооценка и уровень притязаний личности. Механизмы личностной защиты. Понятие о деятельности. Структура деятельности. Виды деятельности. Психологический анализ деятельности. Умения и навыки. Творческая деятельность.
РАЗДЕЛ 3. ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ
Понятие о темпераменте, характере и способностях. Типы темперамента. Классификация черт характера. Акцентуации черт характера. Типы характера. Характер и жизненный путь человека. Способности и задатки. Виды и уровни способностей. Творческие способности. Диагностика способностей. Профессионально-важные качества личности. Индивидуальный стиль деятельности.
РАЗДЕЛ 4. ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ
Понятие об эмоциях и чувствах. Компоненты эмоциональных реакций. Функции эмоций. Теории эмоций. Виды эмоций. Формы эмоциональных реакций. Понятие о стрессе. Виды стрессов. Фазы стресса. Типы реакций на стресс. Понятие о воле. Структура волевого акта. Волевые качества личности и их развитие. Регуляция и саморегуляция эмоциональных состояний.
РАЗДЕЛ 5. КОГНИТИВНАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ
Понятие о перцептивных процессах. Виды ощущений и восприятий. Восприятие формы и цвета. Пороги ощущений. Подпороговая перцепция. Адаптация органов чувств. Свойства и закономерности предметного восприятия. Понятие о внимании. Виды внимания. Факторы привлечения непроизвольного внимания. Свойства внимания. Понятие о памяти. Виды и типы памяти. Процессы памяти. Тренировка памяти. Мнемотехники. Понятие о мышлении. Виды мышления. Формы мышления. Понятие об интеллекте. Операции мышления. Формы мышления. Свойства мышления. Диагностика и развитие мышления. Понятие о воображении. Виды воображения. Образы сновидений. Техники создания новых образов. Воображение как регулятор физиологических и психических функций. Понятие о речи и языке. Психологическое строение слова. Этапы порождения речевого высказывания. Понимание речи. Развитие речи.

РАЗДЕЛ 6. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
Понятие об общении. Роль общения в развитии личности. Перцептивный аспект общения. Мимика и жесты. Дистанция общения. Взаиморасположение партнеров. Временной фактор общения. Информационная модель общения. Виды информации в общении. Коммуникативные барьеры. Интерактивные процессы: заражение, подражание, внушение, убеждение. Понятие о конфликте. Виды конфликтов. Структура конфликтов. Этапы развития конфликта. Методы разрешения и профилактики конфликтов.
РАЗДЕЛ 7. ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ГРУППЫ
Понятие о группе. Виды групп. Структура группы. Групповые процессы (конформизм, лидерство, фасилитация, ингибция). Типы лидеров. Стили руководства. Социально-психологический климат группы. Социометрия. Управление группой. Развитие группы.
РАЗДЕЛ 8. ОСНОВЫ ПЕДАГОГИКИ
Образование и его функции. Содержание образования. Образование как общечеловеческая ценность. Образование как социальный феномен. Образование как педагогический процесс. Понятия о педагогической деятельности, педагогической задаче. Модели образования. Образовательная система России. Принципы образования. Понятие о дидактике. Принципы дидактики (традиционной и системно-деятельностной). Методы обучения (традиционные и активные). Индивидуализация и гуманизация обучения. Содержание и формы обучения. Проверка усвоения материала. Самоорганизация учебной деятельности студентов. Понятие о развитии и воспитании. Факторы воспитания и развития. Виды воспитания. Принципы воспитания. Методы воспитания. Самовоспитание. Семейное воспитание и семейная педагогика. Функции семьи. Типы и виды семей. Условия правильного семейного воспитания. Культура быта в семье. Основы педагогического общения. Педагогический такт. Принципы педагогического общения. Педагогическое воздействие на личность. Управление педагогическими системами. Принципы управления педагогическими системами. Критерии эффективности педагогических систем. Школа и вуз как педагогические системы.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Андреева, Г.Н.** Социальная психология: учеб. / Г.Н. Андреева. – М.: МГУ, 1988. – 432 с.
2. **Битянова, М.Р.** Социальная психология: учеб. пособие. / М.Р. Битянова. 2-е изд., перераб., – СПб.: Питер, 2008. – 368 с.
3. **Бордовская, Н.В.** Психология и педагогика / Н.В.Бордовская, А.А.Реан. – СПб.: Питер, 2001. – 432 с.
4. **Горбатов, Д.С.** Практикум по психологическому исследованию: учеб. пособие / Д.С. Горбатов. – Самара: БАХРАХ-М, 2003. – 271 с.
5. **Гребенюк, О.С.** Общие основы педагогики: учеб. / О.С. Гребенюк, М.И. Рожков. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 160 с.
6. **Коджаспирова, Г. М.,** Педагогический словарь. / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Академия, 2005. – 176 с.
7. **Крысько, В.Г.** Психология и педагогика в схемах и таблицах. / В.Г. Крысько. – Минск: Харвест, 1999. – 384 с.
8. **Куницына, В.Н.** Межличностное общение: учеб. для вузов. / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
9. **Майерс, Д.** Социальная психология. / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с.
10. **Основы психологии: практикум.** / Под ред. Л.Д. Столяренко. Изд. 3-е, доп. и переработ.- Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 704 с.
11. **Педагогика: учебное пособие.** / Под ред. П.И.Пидкасистого. – М.: Педагогическое общество России, 1998. – 608с.
12. **Педагогический энциклопедический словарь.** – М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. – 528 с.
13. **Психология и педагогика: учебное пособие.** / Под ред. А.А. Радугина. – М.: Издательство Центр, 1997. – 256 с.
14. **Психология: учеб.** / Под ред. А.А. Крылова. – М.: Проспект, 1999. – 584 с.
15. **Психология: учебник для технических вузов.** / Под ред. В.Н.Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
16. **Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т.** / Под ред. В.В. Давыдова – М.: Большая Российская энциклопедия, 1999. – 670 с.
17. **Сластенин, В.А.** Педагогика: учебн. пособие / В.А., Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Школа-пресс, 2006. – 567 с.
18. **Сластенин, В.А.** Психология и педагогика: учеб. пособие. / В.А. Сластенин, В.П. Каширин. – М.: Академия, 2003. – 478 с.
19. **Современный словарь по педагогике** / сост. Е.С. Рапацевич. – Мн.: Современное слово, 2001. – 928 с.
20. **Столяренко, Л.Д.** Основы психологии: учебник. / Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 672 с.

КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛАМ КУРСА

Вариант 1

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте индивидуальные особенности самооценки, характера, уровень субъективного контроля и другие. В качестве испытуемых можете привлечь кого-либо из сотрудников, членов своей семьи. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Назовите цели и конкретные задачи, решаемые педагогикой на современном этапе развития педагогической науки и практики, раскройте их сущность.

Задание 3. Используя принципы делового общения, составьте 4 – 5 педагогических задач и предложите свои варианты ответа. Ответьте на вопросы: Почему важно соблюдать этикет делового общения? Какое поведение сотрудников приемлемо в данных ситуациях? Какой характер делового общения определяет нравственно-психологический климат коллектива? Назовите «золотое» правило этики общения.

Вариант 2

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте эмоциональные особенности кого-либо из сотрудников (подчиненных, членов семьи), такие, как тревожность, депрессивность, стрессоустойчивость и другие. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Объясните, чем вызван процесс стандартизации школьного образования и разработки государственных образовательных стандартов? Какое государственное и социально-педагогическое значение имеет государственный образовательный стандарт? Определите позитивные стороны его введения в школьную практику.

Задание 3. Охарактеризуйте работников в вашем коллективе, часто конфликтующих в производственной деятельности, и опишите причины острых межличностных столкновений (например, недисциплинированность, нетерпимость к сотрудникам по работе). Представьте возможные варианты выхода из сложившейся ситуации (3 – 4 ситуации).

Вариант 3

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте коммуникативные качества кого-либо из сотрудников (подчиненных, членов семьи), такие, как умение слушать, трудности в установлении эмоционального контакта, коммуникативные установки в общении и другие. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Раскройте содержание и дайте обоснование взаимосвязи основных педагогических явлений и понятий.

Задание 3. Приведите примеры 5 – 6 ситуаций негативного влияния средств массовой информации (например, рекламы на телевидении) на воспитание детей в семье и опишите, какие меры воздействия помогут преодолеть их отрицательное влияние на маленьких членов семьи (можно взять примеры из жизни вашей семьи).

Вариант 4

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте управленческие качества кого-либо из сотрудников (подчиненных, членов семьи), такие, как авторитет, способность влиять на других, способность организовать переговоры, эффективность и другие. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Приведите примеры, раскрывающие специфику реализации принципов организации образования и управления познавательной деятельностью в учреждениях. Какие классификации методов обучения известны вам дополнительно? Назовите конкретные методы обучения, включаемые авторами классификаций в различные группы.

Задание 3. В современном обществе все заметнее становится кризис семьи, выражающийся в том, что семья все хуже реализует свою главную функцию – воспитание детей. Причины кризиса отчасти связаны с ухудшением экономической ситуации в стране. Легкомысленное отношение к браку и семье, забвение традиций, нравственных принципов, цинизм и пьянство, отсутствие самодисциплины и половая распущенность, высокий процент разводов самым пагубным образом отражаются на воспитании детей. Проанализируйте психолого-педагогическую литературу по данной проблеме и на основе этого анализа выработайте рекомендации по укреплению института семьи. В работе должны быть отражены основные позиции отечественных педагогов и психологов, специалистов по проблемам семьи и брака. Используйте не менее 3 – 4 источников. Ссылки на первоисточники обязательны.

Вариант 5

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте атмосферу, сложившуюся в коллективе. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Что общего можно выделить в различных классификациях методов воспитания? Чем они отличаются? От чего зависит выбор метода воспитания? Какова специфика применения методов воспитания в учебно-воспитательном процессе общеобразовательной школы?

Задание 3. Используя знания в области психологии и педагогики, раскройте пути повышения интеллектуального уровня работы. Каким образом вам удалось добиться оптимальных результатов в производственной деятельности, прикладывая при этом минимум усилий и особо не переутомляясь (приведите 3 – 4 примера из собственного опыта).

Вариант 6

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте основные психологические проблемы карьерного роста кого-либо из сотрудников (подчиненных, членов семьи), такие, как уровень алкоголизации, затрачиваемые жизненные ресурсы, индивидуальный имидж и другие. Используйте не менее двух тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Охарактеризуйте методы стимулирования и мотивации учения. Объясните, какую роль они играют в процессе обучения.

Задание 3. Составьте список личностных качеств, которые необходимы руководителю для эффективного взаимодействия с коллективом и организации производственного процесса. Проанализируйте, смогли бы вы быть руководителем?

Вариант 7

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), исследуйте трудовые качества кого-либо из сотрудников (подчиненных, членов семьи), такие, как уровень алкоголизации, трудовая мотивация, потребность в достижении и другие. Используйте не менее трех тестов. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Охарактеризуйте условия, при которых образовательный процесс в образовательных учреждениях будет организован успешно.

Условия:

- общие цели образования,
- особенности изучаемого предмета,
- возрастные особенности учащихся и их уровень подготовленности,
- уровень профессиональных навыков учителя,
- материальная оснащенность,
- цели и задачи конкретного урока и др.

Задание 3. Охарактеризуйте систему сопутствующих благотворной деятельности фирмы взаимоотношений работников. Приведите 3 – 4 ситуации из личного опыта. Например, устойчивые доброжелательные отношения, готовность прийти на помощь, отсутствие замкнутости, наличие у членов коллектива чувства защищенности и т.д.

Вариант 8

Задание 1. Оцените особенности организационной культуры и имидж организации, где вы работаете. Используйте психологические тесты, приведенные в разделе «Методики психологического исследования личности и коллектива».

Задание 2. Раскройте взаимосвязь педагогики с философскими, медицинскими и психологическими науками по плану:

- краткая характеристика отрасли знания, с которой связана педагогика;
- характеристика взаимосвязи педагогики с конкретными науками;
- основные положения, учения или направления данных наук, имеющие отношение к области педагогики.

Задание 3. В процессе педагогической работы учитель осуществляет конструктивную, организаторскую и коммуникативную деятельность. Каждый вид деятельности предполагает умения педагога. Сделайте анализ собственных умений, выделите, какие, на ваш взгляд, необходимы для реализации в вашей профессии, приведите примеры.

Материал можно представить в виде таблицы.

Таблица 1. Пример заполнения аналитической таблицы

Виды деятельности	Умения	Собственные умения	Варианты ситуаций на производстве
Конструктивная	Аналитические Прогностические Проективные		
Организаторская	Мобилизационные Информационные Развивающие Ориентационные		
Коммуникативная	Перцептивные Умения общения Педагогическая техника	Выбрать правильный тон в общении	При выполнении любых поручений выдерживаю доброжелательный и спокойный тон в общении с руководителем

Вариант 9

Задание 1. Применяя приведенные в данной работе психологические методики (см. раздел «Методики психологического исследования личности и коллектива»), проведите психодиагностику своей трудовой мотивации. Используйте не менее двух тестовых методик. (Например, методику исследования трудовой мотивации и методику диагностики потребности в достижениях). Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Охарактеризуйте этапы развития педагогики и образования. Составьте таблицу (Графы: На заре человечества, Античный мир, Средние века, Эпоха Возрождения, XIX век и современность). В каждой графе выделите разделы: цели воспитания, методы воспитания маленьких детей; возрастная периодизация; идея «природосообразности»; виды воспитания, проблема обучения; воспитание в семье и общественное воспитание, свободное и авторитарное воспитание.

Пример таблицы

Таблица 2. Характеристика этапов развития педагогики

Основные характеристики этапа	Этапы развития педагогики					
	На заре человечества	Античный мир	Средние века	Эпоха Возрождения	XIX век	Современность
Возрастная периодизация						
Цели воспитания						
Методы воспитания						
Виды воспитания						
Семейное воспитание						
Общественное воспитание						
Проблемы обучения						

Задание 3. Проанализируйте характерные для современных браков неудачи. Подумайте над вопросом: как преодолеть кризис семьи и повысить ее воспитательное воздействие? Создайте условную модель «идеальной семьи» и «идеального родителя».

Вариант 10

Задание 1. Используя психологическую методику диагностики профессионального выгорания Е.П. Ильина, приведенную в разделе «Методики психологического исследования личности и коллектива», исследуйте проблемы, возникающие при длительной профессиональной деятельности. В качестве испытуемого можно взять любого из сотрудников или же себя самого. Первичные данные прилагать обязательно!

Задание 2. Докажите, что воспитание – важнейшая функция человеческого общества, без которой оно не может существовать, и что единство цели и задач общественного и семейного воспитания возможно в условиях современного общества. Приведите варианты возможной позиции ребенка, родителя в различных семейных ситуациях (3 – 4 примера), а также позиции педагога, ребенка, родителя при организации совместных мероприятий. Приведите факты, доказывающие заботу государства об укреплении семьи, охране материнства и детства.

Задание 3. Поразмышляйте над путями улучшения межличностных отношений. Что этому способствует? Пользуясь учебной литературой, перечислите педагогические и психологические условия, способствующие улучшению межличностных отношений, и дайте возможные варианты улучшения отношений на примере 3 – 4 ситуаций из вашего собственного опыта. Ссылка на использованные первоисточники обязательна!

Образец
Вариант 11

Задание 1. Используя психологические методики диагностики особенностей памяти, изучите уровень развития оперативной памяти кого-либо из коллег. В качестве испытуемого можно взять любого из сотрудников или же себя самого. Первичные данные прилагать обязательно!

Оформление результатов тестирования

ПРОТОКОЛ №1. Исследование оперативной памяти.

Испытуемый: Петров С.И., 33 года.

Дата исследования: 27.11.2008.

Время исследования: 11.00 – 11.15.

Состояние испытуемого: спокоен, сосредоточен, уверен в себе. Условия исследования в норме; посторонние не отвлекают от работы.

Экспериментальный материал:

1. Бланк теста «Оперативная память» (для экспериментатора):

Бланк теста

5 2 7 1 4
3 5 4 2 5
7 1 4 3 2
2 6 2 5 3
4 3 2 1 5
4 2 3 1 5
3 1 5 2 6
3 5 2 3 4
3 2 6 3 2
3 1 5 2 7

2. Ключ к тесту:

Ключ

7 9 8 5
8 9 6 7
8 5 7 5
8 8 7 8
7 5 3 6
6 5 4 5
4 6 7 8
8 7 5 7
5 8 9 5
4 6 7 9

3. Бланк для ответов (для испытуемого):

Бланк ответов

Испытуемый _____

Дата исследования _____

Время исследования _____

Оборудование: ручка, секундомер.

Цель исследования: изучение объема оперативной памяти.

Инструкция испытуемому: Я буду зачитывать ряды цифр. Всего будет 10 рядов по 5 цифр в каждом ряду. Ваша задача запомнить 5 цифр в том порядке, как они были зачитаны. А затем в уме сложить первое число со вторым, второе с третьим, третье с четвертым, четвертое с пятым и записать полученные суммы в бланк ответов. Например, зачитаны цифры 62142. В бланк должно быть записано: 8356. Интервал времени между зачитываемыми рядами будет составлять 15 секунд. За это время вы должны сосчитать и записать суммы.

Результаты:

Испытуемый: Петров С.И.
Дата исследования: 27.11.08
Время исследования: 11.00

7 <u>8</u> 8 5
8 9 6 7
8 5 7 5
8 8 7 <u>7</u>
7 5 3 6
6 5 4 <u>6</u>
4 6 7 8
<u>7</u> 7 5 7
5 8 9 5
4 <u>5</u> <u>6</u> 9

Первичные данные прилагаются.

Испытуемый допустил пять ошибок. Норма взрослого человека: 30 правильно названных сумм и более.

Вывод: оперативная память соответствует возрастным нормам.

Задание 2. Охарактеризуйте факторы, определяющие выбор методов обучения.

Предполагаемый вариант ответа

Полноценное решение учебно-воспитательных задач урока невозможно обеспечить одним методом. Постоянно приходится оценивать преимущества и недостатки известных методов, выбирать из них наиболее пригодные для решения поставленных задач, сочетать, комбинировать различные методы. Выбирая тот или иной метод обучения, необходимо каждый раз учитывать многие зависимости. Выделены общие дидактические факторы, которые следует принимать во внимание при выборе и применении методов обучения. В порядке значимости они распределяются так: цель обучения, уровень обучения, которого необходимо достигнуть, объем требований и содержания, которые необходимо реализовать, сложность учебного материала, уровень подготовленности учеников, их активность и интерес, возраст, работоспособность детей, сформированность учебных навыков, учебная тренированность и выносливость, время обучения, условия обучения, взаимоотношения между учителем и детьми, которые сложились в процессе учебного труда (сотрудничество или авторитарность), количество учеников в классе, уровень подготовленности самого учителя. Дополнительно учитель постарается ответить на вопросы: как он собирается организовать изучение темы – методы самостоятельной работы учеников или работы под руководством учителя? Какие дидактические средства он может использовать на уроке? Какие методы стимулирования активности детей будут применены? Какие методы контроля и самоконтроля будут использованы в конце обучения?

Готовясь к каждому уроку, педагог внимательно анализирует программу, содержание обучения, оценивает состояние других факторов, сравнивает желаемое и возможное, идеальное и реальное, а затем уже однозначно решает: в конкретных условиях завтрашнего урока наиболее целесообразно поступать только так и не иначе. Это разумный, выверенный, профессиональный подход к делу. Чтобы методы наиболее соответствовали целям и задачам обучения, возможностям учеников, учитель проанализирует их пригодность по всем важным условиям.

Задание 3. Охарактеризуйте современные тенденции развития содержания образования на примере того региона, в котором вы проживаете.

Предполагаемый вариант ответа

Рассмотрим современные тенденции развития содержания образования на примере Ивановского государственного энергетического университета.

ИГЭУ – крупный образовательный центр, занимающий лидирующее положение в подготовке кадров для энергетики. На шести факультетах университета по дневной и заочной формам обучается восемь тысяч студентов, в том числе иностранные граждане из тридцати стран мира.

Определенную роль в обучении играет Машиностроительный колледж и фи-

лиал ИГЭУ в г. Радужном. Тридцать девять кафедр ведут подготовку по тридцати девяти лицензированным специальностям и пятидесяти специализациям: тепло- и электроэнергетика, атомные станции, космическая связь, электромеханика, машиностроение, компьютерные технологии, специальности гуманитарного и экономического цикла. Учебный процесс обеспечивает пятьсот преподавателей, более семидесяти процентов из которых имеют ученые степени и звания. Большое внимание уделяется инновационной составляющей научно-образовательной деятельности.

За время своего существования вуз подготовил свыше пятидесяти тысяч квалифицированных кадров. Среди выпускников – министры и военачальники, политики и ученые. В руководстве почти всех крупнейших энергосистем России работают ивановские энергетики. Выпускники ИГЭУ пользуются высоким спросом на рынке труда. До восьмидесяти процентов выпускников устраиваются на работу по своей специальности! В связи с реформой отрасли, огромными инвестициями в энергетику, потребность в специалистах ИГЭУ будет возрастать. Потому и география распределений очень широка: от Сочи до Кольского полуострова и от Калининграда до Сургута и Чукотки.

Огромную помощь в совершенствовании материально-технической базы и поддержке кадрового вуза оказывают члены Попечительского совета и компании-партнеры ИГЭУ: А.Я Копсов (ОГК-5), В.Е.Касьянов (ЭЦМ), М.Ш. Мисриханов (МЭС Центра), Кольская, Калининская, Смоленская и другие АЭС, Концерн «ТВЭЛ», «СУ-155». Благодаря их помощи стало возможным строительство нового учебно-лабораторного корпуса; капитальный ремонт спортзалов, аудиторий и лабораторий; модернизация лабораторной базы ряда специальных и общепрофессиональных кафедр; гранты на поддержку молодых преподавателей, ученых, аспирантов и студентов от «Мосэнерго», «Росэнергоатома» и НТЦ ЭЦМ.

МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ И КОЛЛЕКТИВА

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ САМООЦЕНКИ

(модификация методики С. А. Будасси)

Внимательно просмотрите список слов, характеризующих отдельные качества личности. Выпишите в первый столбик 10 свойств личности, которые описывают идеального, с вашей точки зрения, человека, а во второй 10 отрицательных качеств, то есть те, которые ни в коем случае не должны быть у идеала.

После этого отметьте плюсами те качества в обоих столбиках, которые присущи лично вам. Затем сосчитайте значения компонентов самооценки.

$$CO^+ = \frac{\sum^{+идеала}}{10},$$
$$CO^- = \frac{\sum^{+антиидеала}}{10},$$

где $\sum^{+идеала}$ – сумма присущих вам качеств, отмеченных плюсами в столбике «идеала», а $\sum^{+антиидеала}$ – сумма присущих вам качеств, отмеченных плюсами в столбике «антиидеала».

Если $CO^+ < 0,4$, а $CO^- > 0,7$, то самооценка занижена.

Если $CO^+ > 0,4$, а $CO^- < 0,7$, то самооценка адекватная.

Если $CO^+ > 0,7$, а $CO^- < 0,4$, то самооценка завышена.

Если $CO^+ > 0,7$, а $CO^- > 0,7$ или $CO^+ < 0,4$, а $CO^- < 0,4$, то налицо внутриличностный конфликт.

Список личностных качеств

АККУРАТНОСТЬ	НЕЖНОСТЬ	МНИТЕЛЬНОСТЬ
БЕСПЕЧНОСТЬ	НЕПРИНУЖДЕННОСТЬ	МСТИТЕЛЬНОСТЬ
ВДУМЧИВОСТЬ	НЕРВОЗНОСТЬ	НАСТОЙЧИВОСТЬ
ВСПЫЛЬЧИВОСТЬ	НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ	СДЕРЖАННОСТЬ
ВОСПРИИМЧИВОСТЬ	НЕСДЕРЖАННОСТЬ	СТЫДЛИВОСТЬ
ГОРДОСТЬ	ОБАЯНИЕ	ТРУСОСТЬ
ГРУСТЬ	ОБИДЧИВОСТЬ	УПОРСТВО
ЖИЗНЕРАДОСТНОСТЬ	ОСТОРОЖНОСТЬ	ХОЛОДНОСТЬ
ЗАБОТЛИВОСТЬ	ОТЗЫВЧИВОСТЬ	РАССУДОЧНОСТЬ
ЗАВИСТЛИВОСТЬ	ПЕДАНТИЧНОСТЬ	РЕШИТЕЛЬНОСТЬ
ЗАСТЕНЧИВОСТЬ	ПОДВИЖНОСТЬ	САМОЗАБВЕНИЕ
ЗЛОПАМЯТНОСТЬ	ПОДОЗРИТЕЛЬНОСТЬ	СОСТРАДАТЕЛЬНОСТЬ
ИСКРЕННОСТЬ	ПРИНЦИПИАЛЬНОСТЬ	ТЕРПЕЛИВОСТЬ
ИЗЫСКАННОСТЬ	ПОЭТИЧНОСТЬ	УВЛЕКАЕМОСТЬ
КАПРИЗНОСТЬ	ПРЕЗРИТЕЛЬНОСТЬ	УСТУПЧИВОСТЬ
ЛЕГКОВЕРИЕ	РАДУШИЕ	ЭНТУЗИАЗМ
МЕДЛИТЕЛЬНОСТЬ	РАЗВЯЗНОСТЬ	

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ ФРУСТРИРОВАННОСТИ

(опросник Л. И. Вассермана в модификации В. В. Бойко)

Ниже предлагается опросник (см. табл. 3), который фиксирует степень не-удовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизне-деятельности.

Прочтите каждый вопрос и укажите один наиболее подходящий ответ.

1 – полностью удовлетворен;

2 – скорее удовлетворен;

3 – затрудняюсь ответить;

4 – скорее не удовлетворен;

5 – полностью не удовлетворен.

Таблица 3. Бланк к методике Л.И. Вассермана

Удовлетворены ли вы:	Баллы
своим образованием	
взаимоотношениями с коллегами по работе	
взаимоотношениями с администрацией на работе	
взаимоотношениями с субъектами своей профессиональной дея-тельности (пациенты, учащиеся, клиенты)	
содержанием своей работы в целом	
условиями профессиональной деятельности (учебы)	
своим положением в обществе	
материальным положением	
жилищно-бытовыми условиями	
отношениями с супругом (ой)	
отношениями с ребенком (детьми)	
отношениями с родителями	
обстановкой в обществе (государстве)	
отношениями с друзьями, ближайшими знакомыми	
сферой услуг и бытового обслуживания	
сферой медицинского обслуживания	
проведением досуга	
возможностью проводить отпуск	
возможность выбора места работы	
своим образом жизни в целом	

Обработка результатов

По каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьироваться от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваи-ваются баллы: полностью удовлетворен – 0, скорее удовлетворен – 1, затруд-няюсь ответить – 2, скорее не удовлетворен – 3, не удовлетворен полностью – 4.

Общий показатель фрустрированности колеблется от 0 до 80 баллов. От 0 до 26 баллов – низкий уровень фрустрированности, личностное благополучие. От 27 до 53 баллов – средний уровень. От 54 до 80 баллов – высокий уровень фрустрированности, возможна дезорганизация поведения, низкая эффектив-

ность деятельности, неадекватность эмоциональных реакций.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ СИТУАТИВНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ
(тест Спилбергера-Ханина)

Внимательно прочитайте каждое из приведенных в табл. 4 предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, КАК ВЫ СЕБЯ ЧУВСТВУЕТЕ В ДАННЫЙ МОМЕНТ. Над вопросами долго не задумывайтесь. Обычно первый ответ, который приходит в голову, является наиболее правильным, адекватным вашему состоянию.

Таблица 4. Бланк к тесту Спилбергера–Ханина

№ п/п	Ситуация	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Обработка результатов

Показатель ситуативной (реактивной) тревожности подсчитывается по формуле

$$PT = \sum_1 - \sum_2 + 35,$$

где $\sum_1$ – сумма зачеркнутых цифр по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\sum_2$ – сумма зачеркнутых цифр по пунктам шкалы 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Если РТ не превышает 30, то, следовательно, испытуемый не испытывает особой тревоги, т.е. у него в данный момент низкая тревожность. Если сумма находится в интервале 31 – 45, то это означает умеренную тревожность. При 46 и более – тревожность высокая.

Очень высокая тревожность (> 46) означает наличие невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Низкая тревожность (<12), наоборот, характеризует состояние как депрессивное, с низким уровнем мотивации. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги в целях показать себя в «лучшем свете».

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ДЕПРЕССИИ

Предлагаем вам ответить на серию вопросов, которые помогут выяснить ваше самочувствие. Отвечайте, пожалуйста, искренне.

Если состояний, указанных в вопросе, у вас никогда не было, поставьте 0 баллов;

если бывают временами – 1 балл;

если они бывают часто – 2 балла;

если почти постоянно или всегда – 3 балла.

Вопросы

1. Замечаете ли вы, что стали более медлительны и вялы, что нет прежней энергичности?
2. Чувствуете ли вы себя подавленным и угнетенным?
3. Замечаете ли вы, что сейчас испытываете меньшую потребность в дружбе и ласке, чем раньше?
4. Приходит ли вам мысль, что в вашей жизни мало радости и счастья?
5. Замечаете ли вы, что стали каким-то безразличным, нет прежних интересов и увлечений?
6. Бывает ли у вас чувство, что к вам относятся безразлично, никто не стремится вас понять и посочувствовать вам и вы ощущаете себя одиноким (одинокой)?
7. Вам часто хочется побыть одному?
8. Вы замечаете, что ваши близкие относятся к вам равнодушно или даже неприязненно?
9. Приходят ли вам мысли, что ваши подруги (друзья) или близкие более счастливы, чем вы?
10. У вас возникает чувство, что во многих неприятностях виноваты вы сами?

Обработка результатов

Подсчитайте сумму баллов.

Если вы набрали 0 баллов – вы необъективны и выбрали тактику «бегства от проблем».

Если вы набрали от 3 до 9 баллов, то ваша депрессия слабо выражена. От 10 до 19 баллов – для вас характерно угнетенное состояние, которое говорит о том, что в настоящее время вы с трудом справляетесь с жизненными трудностями. От 20 до 30 баллов – высокий уровень депрессии, который может привести к дезадаптации в обществе. Следует проконсультироваться со специалистом.

ТЕСТ «УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЛУШАТЬ?»

Отметьте ситуации, вызывающие у вас неудовлетворение, досаду или раздражение при беседе с любым человеком, будь то ваш товарищ, сослуживец, начальник или случайный собеседник.

1. Собеседник не дает мне высказаться, постоянно прерывает меня во время беседы.
2. Собеседник никогда не смотрит на меня во время разговора.
3. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага занимают его больше, чем мои слова.
4. Собеседник никогда не улыбается.
5. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.
6. Собеседник старается опровергнуть меня.
7. Собеседник вкладывает в мои слова другое содержание.
8. На мои вопросы собеседник выставляет контрвопросы.
9. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не расслышал.
10. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.
11. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонним: играет сигаретой, протирает стекла очков и т. д., и я твердо уверен, что он при этом невнимателен.
12. Собеседник делает выводы за меня.
13. Собеседник всегда пытается вставить слово в мое повествование.
14. Собеседник смотрит на меня внимательно, не мигая.
15. Собеседник смотрит на меня, как бы оценивая. Это беспокоит.
16. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает так же.
17. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.
18. Когда я говорю о серьезном, собеседник вставляет смешные истории, шуточки, анекдоты.
19. Собеседник часто смотрит на часы во время разговора.
20. Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его высказывание завершается вопросом: Вы тоже так думаете? или Вы не согласны?

Обработка результатов

Подведем итоги. Итак, количество ситуаций, вызывающих у вас досаду и раздражение, составляет:

14–20 – вы плохой собеседник, и вам необходимо кропотливо работать над собой и учиться слушать.

8–14 – вам присущи некоторые недостатки, вы критически относитесь к высказываниям, но вам еще недостает некоторых достоинств хорошего собеседника, избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимания на манере говорить, не притворяйтесь, ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

2–8 – вы хороший собеседник. Но иногда отказываете партнеру в полном внимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте время высказать свою мысль полностью, приспособливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами будет еще приятнее.

0–2 – вы отличный собеседник. Вы умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ «ПОМЕХ» В УСТАНОВЛЕНИИ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ КОНТАКТОВ (методика В. В. Бойко)

Вам надо прочитать каждое из предложенных ниже суждений и ответить «да» или «нет», выражая согласие или несогласие с ними. Будьте внимательны и искренни.

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, волнуюсь, 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 лица 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, излишне жестикулирую.

18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, мое лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.
21. Если я хочу, то мне всегда удастся скрыть свою 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 результатов

Подсчитайте общую сумму баллов, а также сумму баллов по каждому фактору. За каждое совпадение с ключом вы получаете 1 балл.

Неумение управлять силой эмоциональных реакций: +1, -6, +11, +16, -21.

Неадекватное проявление эмоций: -2, +7, +12, +17, +22.

Эмоциональная незрелость: +3, +8, +13, +18, -23.

Доминирование негативных эмоций: +4, +9, +14, +19, +24.

Нежелание сближаться с людьми: +5, +10, +15, +20, +25.

Если вы набрали менее 5 баллов, это означает отсутствие коммуникативных барьеров.

Если ваша сумма составила от 6 до 8 баллов – у вас есть некоторые проблемы в повседневном общении.

9 – 12 баллов – ваши эмоции осложняют взаимодействие с партнерами.

Свыше 13 баллов – у вас есть трудности в общении, ваши эмоции дезорганизуют общение.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ (модификация методики Фидлера)

В табл. 5. приводится набор качеств, которыми обладаете вы и другие сотрудники вашей организации.

Выберите среди ваших коллег лучшего, с вашей точки зрения, сотрудника и оцените степень проявления его качеств по 10-балльной шкале. Результаты занесите в соответствующий столбик. Затем оцените худшего сотрудника.

В последний столбик занесите оценки своих качеств.

Таблица 5. Бланк к методике Фидлера

№ п/п	Оцениваемые качества	Лучший сотрудник	Худший сотрудник	Я как сотрудник
1	Трудолюбивый			
2	Инициативный			
3	Специалист			
4	Настойчивый			
5	Имеет свое мнение			
6	Пунктуальный			

№ п/п	Оцениваемые качества	Лучший сотрудник	Худший сотрудник	Я как сотрудник
7	Опытный			
8	Дисциплинированный			
9	Деловой			
10	Профессионально грамотный			
11	Дружелюбный			
12	Отзывчивый			
13	Скромный			
14	Веселый			
15	Культурный			
16	Держит слово			
17	Симпатичный			
18	Тактичный			
19	Общительный			
20	Терпеливый			

Обработка результатов

Подсчитайте индексы

$$АСО = \sum \text{лучшего} - \sum \text{худшего}.$$

$$РОС = \sum \text{лучшего} - \sum Я.$$

$D_{\text{л}}$ = разброс оценок лучшего.

$D_{\text{х}}$ = разброс оценок худшего.

$D_{\text{я}}$ = разброс самооценок.

Пояснения.

АСО – индекс оценочной биполяризации, выражает, насколько жестко руководитель подходит к оценке людей (подчиненных). АСО < 20 баллов свидетельствует о низком руководительском потенциале. АСО от 20 до 40 характеризует руководителя творческого типа, который лояльно относится к подчиненным и не склонен к давлению. АСО от 40 до 60 – мягкий производственник (демократ). АСО от 60 до 80 – жесткий производственник (автократ). АСО свыше 80 – руководитель военного типа, предпочитающий беспрекословное подчинение.

Индекс РОС показывает, претендуете ли вы на лидерство в данном коллективе и насколько сильна данная мотивация. Отрицательные значения РОС свидетельствуют о наличии подобных амбиций.

Индексы $D_{\text{л}}$, $D_{\text{х}}$, $D_{\text{я}}$ показывают субъективизм в оценках сотрудников (наличие любимчиков, нелюбимых сотрудников). $D_{\text{л}} < 5$ свидетельствует о субъективизме в оценке лучших сотрудников, $D_{\text{х}} < 5$ свидетельствует о субъективизме в оценке худших сотрудников и $D_{\text{я}} < 5$ свидетельствует о необъективной самооценке.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА

Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы:

1. Стремитесь ли вы к использованию в работе новейших достижений 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 план повышения квалификации персонала в соответствии с требованием времени?
26. Читаете ли вы регулярно 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 в целях повышения его эффективности?

Оценка результата

Поскольку вопросы являлись критериями успешного руководства, все 40 вопросов предполагали ответ «да». Все 40 ответов «да» – результат идеального, наивысшего управленческого потенциала. Как всякий идеал, он практически недостижим, если вы были искренни и не пытались представить себя в более выгодном свете.

Важно отметить, сколько вы дали ответов «нет» и на какие именно вопросы. Здесь ваши слабые места.

Какой результат – соотношение «да» и «нет» – считается оптимальным? Это зависит от уровня ваших требований к себе. Хороший управленческий потенциал характеризуют больше 33 ответов «да».

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ЕДИНСТВА КОЛЛЕКТИВА (методика Р.О. Немова)

Всех членов группы просят указать десять положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенности своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т. д.). Затем на основе их ответов составляются два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним из членов группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по пять положительных и отрицательных характеристик, которые они считают наиболее положительными (ценными) и наиболее отрицательными (ненужными).

Затем подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую характеристику, и выделяются по пять положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы, из каждого предложенного набора. (В силу того, что все участники делают только по пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.)

Показатели ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), сплоченности отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик определяются по формуле

$$ЦОЕ = \frac{n - m}{N} \times 100\%,$$

где ЦОЕ – сплоченность группы в отношении данного объекта оценки (в %); n – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов; m – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов; N – общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группы с максимально возможным ЦОЕ – все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентационного единства) – участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т. е. выбирают каждую из них одинаковое число раз. Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ СИЛЫ ХАРАКТЕРА

Ответьте на приведенные ниже вопросы, выбрав тот ответ, с которым вы согласны.

1. Часто ли вы задумываетесь над тем, какое влияние оказывают ваши поступки на окружающих?
 - а) очень редко;
 - б) редко;
 - в) достаточно часто;
 - г) очень часто.
2. Случается ли вам говорить что-либо такое, во что вы сами не верите: либо из-за упрямства, наперекор другим, либо из-за престижных соображений?
 - а) да;
 - б) нет.
3. Какие из нижеперечисленных качеств вы более всего цените в людях?
 - а) настойчивость;
 - б) широта мышления;
 - в) умение показать себя.
4. Имеете ли вы склонность к педантизму?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Быстро ли забываете неприятности, которые случаются с вами?
 - а) да;
 - б) нет.
6. Любите ли вы анализировать свои поступки?
 - а) да;
 - б) нет.
7. Находясь в кругу лиц, хорошо вам известных, как вы себя ведете?

- а) стараетесь сохранить тон, принятый в этом кругу;
 - б) остаетесь самим собой.
8. Приступая к трудному заданию, стараетесь ли не думать об ожидающих вас трудностях?
- а) да;
 - б) нет.
9. Какое из перечисленных ниже определений, по вашему мнению, более всего подходит к вам?
- а) мечтатель;
 - б) рубаха-парень;
 - в) усерден в труде;
 - г) пунктуален, аккуратен;
 - д) «философ».
10. При обсуждении того или иного вопроса как вы себя ведете?
- а) высказываете свою точку зрения, хотя, быть может, она отличается от мнения большинства;
 - б) считаете, что в данной ситуации лучше промолчать, хотя и имеете иную точку зрения;
 - в) поддерживаете большинство, оставаясь при своем мнении;
 - г) не раздумывая, принимаете точку зрения, которая преобладает.
11. Какое чувство вызывает у вас неожиданный вызов к руководителю?
- а) раздражение;
 - б) тревогу;
 - в) озабоченность;
 - г) никакого чувства.
12. Если в пылу полемики ваш оппонент сорвется и допустит личный выпад против вас, как вы поступите?
- а) ответите ему в том же тоне;
 - б) проигнорируете этот факт;
 - в) демонстративно оскорбитесь;
 - г) предложите сделать перерыв.
13. Если ваша работа забракована, какое чувство при этом возникает у вас?
- а) досада;
 - б) стыд;
 - в) гнев.
14. Если вы попадете впросак, кого вините в первую очередь?
- а) себя самого;
 - б) фатальное невезение;
 - в) объективные обстоятельства.
15. Не кажется ли вам, что окружающие вас люди, будь то руководители, коллеги или подчиненные, недооценивают ваши способности и знания?
- а) да;
 - б) нет.
16. Если ваши друзья или коллеги начинают над вами подтрунивать, то что делаете вы?

- а) злитесь на них;
 - б) стараетесь ретироваться;
 - в) не раздражаясь, начинаете подыгрывать им;
 - г) отвечаете смехом или не обращаете внимания?
 - д) делаете безразличный вид, но в душе негодуете.
17. Если вы спешите и вдруг на обычном месте не находите свой портфель (зонтик, перчатки и т.п.), то как вы поступите?
- а) продолжите поиск молча;
 - б) будете искать, попутно обвиняя своих домашних в беспорядке;
 - в) уйдете без нужной вам вещи.
18. Что скорее всего выведет вас из равновесия?
- а) длинная очередь в приемной;
 - б) толчея в общественном транспорте;
 - в) необходимость приходить в определенное место несколько раз.
19. Закончив спор, продолжаете ли вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей позиции?
- а) да;
 - б) нет.
20. Если для выполнения срочной работы вам представится возможность выбрать себе помощника, кого из возможных кандидатов вы выберете?
- а) человека исполнительного, но безынициативного;
 - б) человека знающего, но упрямого и спорщика;
 - в) человека одаренного, но с ленцой.

Оценка ответов

В табл. 6. приводятся баллы, получаемые за определенные ответы.

Таблица 6. Ключ к методике исследования силы характера

Ответы	Вопросы																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	0	0	1	2	0	2	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0	2	1	0	0
б	1	1	1	0	2	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1
в	2		3						3	0	2	1	0	0		2	1	2		2
г	3		0						2	0	0	3				0				
д									2							0				

Сумма баллов меньше 15. Увы, человек вы слабохарактерный, неуравновешенный и, пожалуй, беззаботный. В случающихся с вами неприятностях готовы винить кого угодно, кроме себя. И в дружбе, и в работе на вас трудно положиться. Задумайтесь над этим!

От 15 до 25. У вас достаточно твердый характер. Вы обладаете реалистическими взглядами на жизнь, но не все ваши поступки равноценны. Бывают у вас и срывы, и заблуждения. Вы добросовестны и вполне терпимы в коллективе. И все же вам есть над чем подумать, чтобы избавиться от некоторых недостатков (можно не сомневаться, что вам это под силу).

От 26 до 38. Вы принадлежите к числу людей настойчивых и обладающих достаточным чувством ответственности. Цените свои суждения, но и считае-

тес с мнениями других. Правильно ориентируетесь в возникающих ситуациях и в большинстве случаев умеете выбрать правильное решение. Это говорит о чертах сильного характера. Избегайте только самолюбования и всегда помните: сильный – это не значит жестокий.

Больше 38 очков. Простите, но мы вам ничего не можем сказать. Почему? Потому что просто не верится, что есть люди с таким идеальным характером (а коль есть, то им просто нечего порекомендовать). А может быть, такая сумма очков – это результат не совсем объективной оценки своих поступков и поведения.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ КОММУНИКАТИВНОЙ УСТАНОВКИ (методика В. В. Бойко)

Вам надо прочитать каждое из предложенных ниже суждений и ответить «да» или «нет», выражая согласие или несогласие с ними. Будьте внимательны и искренны.

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 лишено чувства сострадания к другим.
8. Большинство работников на предприятиях и в учреждениях старается прибрать к рукам все, что плохо лежит.
9. Подростки в большинстве своем 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: 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. Практически я всегда останавливаюсь, чтобы дать по просьбе прохожего жетон для телефона-автомата в обмен на деньги.

22. Большинство людей пойдет на безнравственные поступки ради личных интересов.
23. Люди, как правило, безынициативны в работе.
24. Пожилые люди в большинстве показывают свою озлобленность каждому.
25. Большинство людей на работе любят посплетничать друг о друге.

Обработка данных и интерпретация результатов

Показатели негативной установки:

1. Завуалированная жестокость в отношениях к людям, в суждениях о них.

Вернитесь, пожалуйста, к вопросам, на которые вы отвечали. О завуалированной жестокости в отношениях 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. Сколько получилось у вас? Чем больше заработанных очков, тем отчетливее выражена завуалированная жестокость в отношении к людям.

2. Открытая жестокость в отношениях 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 опросника: 2 – да (9), 7 – да (8), 12 – да (10), 17 – да (10), 22 – да (8). Сколько у вас баллов из 45 возможных?

3. Обоснованный негативизм в суждениях о людях.

Таковой 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: того, что вызывает обоснованный негативизм, не замечают.

4. Брюзжание, т. е. склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношений 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. А как обстоит с брюзжанием у вас?

5. Негативный личный опыт общения с окружающими. Данный компонент установки показывает, в какой мере вам везло 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). Сколько баллов набрали вы из 20 максимально возможных?

Какой суммарный балл получен вами, если учесть все показатели негативной коммуникативной установки? Если вы получили балл выше общего среднего – 33, это свидетельствует о наличии выраженной негативной коммуникативной установки.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ СПОСОБНОСТИ ОКАЗЫВАТЬ ВЛИЯНИЕ НА ЛЮДЕЙ

Каждый из нас поддается влиянию других людей, а иногда и сам влияет на них в разных целях. Политики, педагоги, врачи или актеры делают это в рамках своих профессиональных интересов. Если у вас есть желание или профессиональная необходимость влиять на людей, то попробуем оценить, насколько это у вас получается. На вопросы отвечайте «да» или «нет».

1. Выбрали бы вы профессию актера или политика?
2. Раздражают ли вас экстравагантно одевающиеся люди?
3. Позволяете ли вы посторонним разговаривать на тему своих интимных отношений?
4. Быстро ли вы реагируете, если чувствуете себя оскорбленным?
5. Ощущаете ли вы себя неуютно, если ваш коллега добился больших успехов по службе, чем вы?
6. Вы бы взялись за очень трудную работу только для того, чтобы доказать, что вы можете это сделать?
7. Всегда ли принцип «цель оправдывает средства» верен для вас?
8. Любите ли вы часто бывать в кругу друзей?
9. Есть ли у вас график на весь день?
10. Любите ли вы переставлять мебель в квартире?
11. Нравится ли вам каждый раз пользоваться разными средствами для достижения одной и той же цели?
12. Иронизируете ли вы над человеком, если видите, что он слишком самоуверен?
13. Любите ли вы уличать свое начальство в том, что у него дутый авторитет?

Обработка результатов

Ниже приведены данные о количестве баллов за каждый вариант ответа.

- 1-й вопрос: да – 5, нет – 2;
- 2-й вопрос: да – 0, нет – 5;
- 3-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 4-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 5-й вопрос: да – 5, нет – 6;
- 6-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 7-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 8-й вопрос: да – 0, нет – 5;
- 9-й вопрос: да – 0, нет – 5,
- 10-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 11-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 12-й вопрос: да – 5, нет – 0;
- 13-й вопрос: да – 5, нет – 0.

Если вы набрали 65 – 35 баллов, вы обладаете уникальными способностями влиять на других, изменять их, вы можете их чему-то научить, вам легко работать с людьми, советовать им, помогать им обрести душевное равновесие в трудных ситуациях, поддержать их. Но если вы слишком уверены в своих убеждениях, вы можете стать тираном.

Если вы набрали 30 – 0 баллов, к сожалению, вас мало в чем можно убедить. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь других людей должна быть строго расписана, предусмотрена заранее. Иногда вы можете быть преувеличенно нерешительным, что зачастую мешает вам достигать своих целей, оказывать нужное влияние на окружающих людей.

ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ АЛКОГОЛИЗАЦИИ

Существует семь уровней алкоголизации. Нулевой – полная трезвость. Первый – единичное или эпизодическое употребление алкоголя, сопровождающееся неприятными ощущениями. Второй – эпизодическое употребление с эйфорией и уже хорошей переносимостью. Для него характерен высокий риск развития алкоголизма. Третий – возникают эксцессы на почве употребления алкоголя (два раза в месяц и чаще) и случаются приемы небольших доз по утрам, чтобы поднять настроение. Четвертый – это формирование психической зависимости от алкоголя, сопровождающейся активным стремлением к выпивкам. Пятый – формирование физической зависимости от алкоголя с повышенной его переносимостью, активным похмельным синдромом и стремлением пить еще и еще. И шестой – это алкогольный распад личности: запойные пьянства, вызывающие злобность и агрессивность.

Необходимо отметить, что если до третьего уровня включительно человек нуждается только лишь в мерах социального контроля, то на четвертом уровне они уже обязаны быть дополнены мерами медицинского воздействия. На пятом же и шестом уровнях человек нуждается в длительном или даже постоянном лечении и контроле извне.

Данный тест, позволяющий определить уровень алкоголизации личности, состоит из 14 вопросов, на которые следует отвечать «да» или «нет». Ответы переводятся в баллы (см. табл. 7) и суммируются.

1. Первое в жизни употребление алкоголя оставило у вас приятные воспоминания?
2. Алкоголь для вас – средство занять свободное время?
3. Ваши друзья выпивают чаще двух раз в месяц?
4. Разговоры о выпивке вызывают у вас желание выпить?
5. Приходила ли вам когда-нибудь мысль о необходимости сократить употребление алкоголя?
6. Появлялось ли у вас когда-нибудь чувство вины или досады в связи с употреблением алкоголя?
7. Считают ли некоторые ваши знакомые, что вы много пьете?
8. Считают ли ваши родные и родственники, что вы много пьете?
9. Можно ли весело провести праздник или день рождения, совершенно не выпивая?

10. Бывает ли вам трудно воздержаться от приема алкоголя?
11. Были ли у вас когда-нибудь неприятности в учебе или работе из-за употребления алкоголя?
12. Задерживались ли вы милицией в состоянии опьянения?
13. Забывали ли вы часть минувшего вечера после выпивки?
14. Случалось ли вам выпивать утром натошак, чтобы улучшить свое состояние?

Таблица 7. Ключ к тесту на уровень алкоголизации

Значения ответов для мужчин			Значения ответов для женщин		
Вопрос	Ответ, очки		Вопрос	Ответ, очки	
	Нет	Да		Нет	Да
1	0	2	1	0	5
2	0	3	2	0	5
3	0	6	3	0	7
4	0	7	4	0	1
5	0	1	5	0	2
6	0	6	6	0	8
7	0	3	7	0	5
8	0	5	8	0	8
9	5	0	9	8	0
10	0	6	10	0	5
11	0	2	11	0	10
12	0	10	12	0	5
13	0	1	13	0	7
14	0	7	14	0	5

Для мужчин:

нулевой – второй уровни – 0 – 20 баллов;

третий – четвертый уровни – 21 – 58 баллов.

Все, кто набирает более 20 баллов, нуждаются в повышенном внимании, им имеет смысл отправиться на консультацию к наркологу (в первую очередь набравших более 30 баллов).

Для женщин:

нулевой – второй уровни – 0 – 15 баллов;

третий – четвертый уровни – 16 – 78 баллов.

В повышенном внимании нуждаются набравшие более 15 баллов, в первоочередном – получившие свыше 35 баллов.

ОЦЕНКА МОЩНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ

(методика Р.Ф. Дафта)

Инструкция. Перед вами таблица показателей организационной культуры (табл. 8). Выразите степень согласия с каждым утверждением по 5-балльной шкале, где 1 балл означает полное несогласие, а 5 баллов – полное согласие.

Таблица 8. Опросный лист к методике Р.Ф. Дафта

Показатели	1	2	3	4	5
Практически все менеджеры и большинство работников могут описать ценности компании, ее цель, осознают важность клиентов	1	2	3	4	5
Члены организации четко осознают свой вклад в достижение целей организации	1	2	3	4	5
Действия менеджеров обычно согласуются с принятыми в компании ценностями	1	2	3	4	5
Поддержка других работников, даже из других отделов, является нормой и оценивается по достоинству	1	2	3	4	5
Компания и ее менеджеры ориентированы скорее на долгосрочные, нежели краткосрочные перспективы	1	2	3	4	5
Лидеры стремятся развивать и воспитывать своих подчиненных	1	2	3	4	5
К найму новых работников относятся очень серьезно, с претендентами проводится несколько интервью, ориентированных на выявление у претендентов черт, соответствующих культуре компании	1	2	3	4	5
Новичкам предоставляется как положительная, так и отрицательная информация о компании; они имеют возможность сделать осознанный выбор о целесообразности работы в фирме	1	2	3	4	5
Критерий карьерного роста сотрудника – его профессионализм, а не интриги и знакомства	1	2	3	4	5
Ценности компании подчеркивают необходимость эффективной деятельности, адаптации к непрерывно изменяющейся внешней среде	1	2	3	4	5
Следование миссии и ценностям компании важнее, чем соответствие процедурам и стилю одежды	1	2	3	4	5
Вы слышали рассказы о лидерах или героях компании	1	2	3	4	5
В компании проводятся церемонии награждения сотрудников, внесших существенный вклад в дело компании	1	2	3	4	5
Общая сумма баллов					

Обработка и интерпретация результатов

В опросном листе необходимо указать, насколько вы согласны с утверждением. Далее следует подсчитать сумму баллов. Если сумма равна 52 баллам и выше, то можно сделать вывод, что в вашей организации существует мощная организационная культура. Если оценка находится в диапазоне от 26 до 51 балла, то компания характеризуется умеренно сильной культурой. Если организация набрала менее 25 баллов, ее культура отнюдь не способствует адаптации к внешней среде и не соответствует потребностям ее членов.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Инструкция. Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине. Воспользуйтесь для работы табл. 9. Сначала вы должны выбрать тот или иной полюс одного свойства, а затем обвести кружком соответствующую цифру в графе «оценка». Например, если вы считаете, что в коллективе в большинстве случаев преобладает бодрое настроение, то должны обвести цифру «2» в первой строчке ближе к полюсу бодрого настроения. Если считаете, что характерно подавленное настроение, хотя и проявляется редко, – обведите цифру «1» ближе к полюсу подавленного настроения.

Оценки:

3 – свойство проявляется в группе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется редко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Таблица 9. Показатели психологического климата коллектива

№ п/п	Свойства психологического климата Л	Оценка	Свойства психологического климата В
1	Преобладает бодрое настроение	3210123	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатия
3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности

№ п/п	Свойства психологического климата Л	Оценка	Свойства психологического климата В
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Обработка результатов

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 – сумма Л; сложить оценки правой стороны во всех вопросах – сумма В; найти разницу – $C = Л - В$. Если C равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки

зрения индивида; если С более 25, то психологический климат благоприятен; если С менее 25 – климат неустойчиво благоприятен.

ТЕСТ «УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ»

Вам будет предложено 30 утверждений, описывающих различные типы поведения. Примерьте, пожалуйста, эти утверждения к себе и укажите степень вашего согласия или несогласия в баллах, используя 5-балльную шкалу, где 5 баллов – полное согласие, а 1 балл – полное несогласие.

1. Большинство людей, по-видимому, агрессивнее и увереннее в себе, чем я.
2. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
3. Когда подаваемая еда в кафе меня не удовлетворяет, я жалуюсь на это официанту.
4. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
5. Если продавцу стоило значительных усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «нет».
6. Когда меня просят что-либо сделать, я обязательно выясняю зачем это.
7. Я предпочитаю использовать сильные аргументы и доводы.
8. Я стараюсь быть в числе первых, как и большинство людей.
9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
10. Я получаю удовольствие от общения с незнакомыми людьми.
11. Я часто не знаю, что лучше сказать привлекательной женщине (мужчине).
12. Я испытываю нерешительность, когда нужно позвонить по телефону в учреждение.
13. Я предпочту обратиться с письменной просьбой принять меня на работу или зачислить на учебу, чем пройти через собеседование.
14. Я стесняюсь возратить покупку.
15. Если близкий и уважаемый родственник раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю раздражение.
16. Я избегаю задавать вопросы из страха показаться глупым.
17. В споре я иногда боюсь, что буду волноваться и дрожать.
18. Если известный и уважаемый лектор выскажет точку зрения, которую я считаю неверной, я заставляю аудиторию выслушать и свою точку зрения.
19. Я избегаю спорить и торговаться о цене.
20. Сделав что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.
21. Я откровенен и искренен в своих чувствах.
22. Если кто-то сплетничает обо мне, я стремлюсь поговорить с ним об этом.
23. Мне часто трудно ответить «нет».
24. Я склонен сдерживать проявление своих эмоций, а не устраивать сцены.
25. Я жалуюсь на плохое обслуживание и беспорядок.
26. Когда мне делают комплимент, я не знаю, что сказать в ответ.
27. Если в театре или на лекции мне мешают разговорами, я делаю замечание.
28. Тот, кто пытается пролезть без очереди впереди меня, получит отпор.
29. Я всегда высказываю свое мнение.

30. Иногда мне абсолютно нечего сказать.

Ключ к тесту

1. Найдите сумму баллов для вопросов 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29.
2. Найдите сумму баллов для вопросов 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30.
3. Прибавьте к первой сумме число 72 и вычтите вторую сумму.

Оценка результата

0 – 24 – очень неуверен в себе;
25 – 48 – скорее не уверен, чем уверен;
49 – 72 – среднее значение уверенности;
73 – 96 – уверен в себе;
97 – 120 – слишком самоуверен.

ТЕСТ «УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ВЕСТИ ДЕЛОВОЕ ОБСУЖДЕНИЕ?»

Тест поможет проанализировать линию вашего поведения в процессе командного взаимодействия (во время делового совещания, беседы), определить стиль поведения.

Ответьте на вопросы и запишите оценки в баллах (от 1 до 5): 1 – нет, так не бывает; 2 – нет, как правило, так не бывает; 3 – неопределенная оценка; 4 – да, как правило, так бывает; 5 – да, так бывает всегда.

1. Даю подчиненным нужные поручения даже в том случае, если есть опасность, что при их невыполнении критиковать будут меня.
2. У меня всегда много идей и планов.
3. Прислушиваюсь к замечаниям других.
4. В основном удается мне привести логически правильные аргументы при обсуждении.
5. Настраиваю сотрудников на то, чтобы они решали свои задачи самостоятельно.
6. Если меня критикуют, то защищаюсь, несмотря ни на что.
7. Когда другие приводят свои доводы, всегда прислушиваюсь.
8. Для того чтобы провести какое-то мероприятие, мне приходится строить планы заранее.
9. Свои ошибки, как правило, признаю.
10. Предлагаю альтернативу к предложениям других.
11. Защищаю тех, у кого есть трудности.
12. Высказываю свои мысли с максимальной убедительностью.
13. Мой энтузиазм заразителен.
14. Принимаю во внимание точки зрения других и стараюсь их включить в проект решения.
15. Обычно настаиваю на своей точке зрения и гипотезах.
16. С пониманием выслушиваю и агрессивно высказываемые контраргументы.
17. Ясно выражаю свои взгляды.
18. Всегда признаюсь в том, что не все знаю.
19. Энергично защищаю свои взгляды.

20. Стараюсь развивать чужие мысли так, как будто бы они были моими.
21. Всегда продумываю то, что могли бы ответить другие, и ищу контраргументы.
22. Помогаю другим советом, как организовать свой труд.
23. Увлекаюсь своими проектами, обычно не беспокоюсь о чужих работах.
24. Прислушиваюсь и к тем, кто имеет точку зрения, отличную от моей.
25. Если кто-то не согласен с моим проектом, то не сдаюсь, а ищу новые пути, как переубедить другого.
26. Использую все средства, чтобы заставить согласиться со мной.
27. Открыто говорю о своих надеждах, опасениях и личных трудностях.
28. Всегда нахожу, как облегчить другим поддержку моих проектов.
29. Понимаю чувства других людей.
30. Больше говорю о собственных мыслях, чем выслушиваю чужие.
31. Прежде чем защищаться, всегда выслушиваю критику.
32. Излагаю свои мысли системно.
33. Способствую тому, чтобы высказались все.
34. Внимательно слежу за противоречиями в чужих рассуждениях.
35. Меняю точку зрения для того, чтобы показать другим, что слежу за ходом их мыслей.
36. Как правило, никого не перебиваю.
37. Не притворяюсь, что уверен в своей точке зрения, если это не так.
38. Трачу много энергии на то, чтобы убедить других, как им нужно правильно поступать.
39. Выступаю эмоционально, чтобы вдохновить людей на работу.
40. Стремлюсь, чтобы при подведении итогов были активны и те, кто редко просит слова.

Ключ к тесту

Суммируйте оценки, полученные при ответах на утверждения 7, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40, и обозначьте сумму через А.

Затем сложите баллы, полученные при ответах на утверждения 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39, и обозначьте сумму через В.

Если сумма А по крайней мере на 10 баллов превышает сумму В, то вы хороший дипломат, стремитесь учесть мнения других и убедиться в том, что собственные ваши идеи согласуются с мыслями сотрудников. При этом неизбежны компромиссы, зато у участников совещания появляется убеждение, что их мнение вам как руководителю совещания небезразлично. У всех появляется желание «тянуть в одну сторону».

Если же сумма В как минимум на 10 баллов выше суммы А, то вы ведете совещание авторитарно, властно, не обращая внимания на окружающих. Вы не добиваетесь всеобщего согласия и не стремитесь сделать решение общим делом. Однако бразды правления вы крепко держите в своих руках.

Если же обе суммы различаются менее чем на 10 баллов, то ваше поведение может быть как дипломатичным, так и авторитарным в зависимости от обстоятельств.

ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА УМЕНИЯ ВЕСТИ ПЕРЕГОВОРЫ

(методика Н.Власовой)

Дайте быстрый, но все-таки наиболее верный ответ на приведенные ниже вопросы: «да» или «нет».

1. Удивляют ли вас реакции людей, которых вы видите впервые?
2. Есть ли у вас привычка заканчивать фразу за другого, так как вы знаете, что он хочет сказать?
3. Часто ли вы жалуетесь, что не имеете нужных средств, чтобы довести свою работу до конца?
4. Возражаете ли вы или желаете возразить, когда критикуют мнение, близкое вашему, или вашу группу (коллектив)?
5. Способны ли вы прикинуть, чем будете заняты в ближайшие шесть месяцев?
6. Вы не знаете всех участников совещания. Избегаете ли вы намеренно раскрывать свою точку зрения?
7. Считаете ли вы, что во всех переговорах всегда бывают победитель и побежденный?
8. Не говорят ли о вас, что вы упрямый и твердолобый?
9. Считаете ли вы, что во всех переговорах, где надо договориться по пяти пунктам, следует начинать с десятого?
10. Трудно ли вам скрывать плохое настроение, когда играете с друзьями (например, в шахматы или карты) и проигрываете?
11. Считаете ли необходимым отвечать пункт за пунктом тому, кто высказывает на совещании мнение, противоположное вашему?
12. Неприятно ли вам часто сменять один вид занятий другим?
13. Занимаете ли вы ту должность и получаете ли такую зарплату, на какие рассчитывали несколько лет назад?
14. Считаете ли вы возможным использовать слабости других, чтобы достичь своих целей?
15. Уверены ли вы, что легко найдете аргументы, чтобы убедить других в своей правоте?
16. Тщательно ли вы готовитесь к будущим деловым встречам?

Обработка результатов

Начислите по одному очку на каждый ответ «нет» на вопросы 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 14, 15, 16 и по очку на ответы «да» на вопросы 5, 8, 10, 11, 12, 13.

Меньше 6 очков. Вы не рождены для переговоров. Выполняйте работу, не имеющую трудных проблем, требующих от вас принятия решений.

От 6 до 11 очков. Вы можете хорошо вести переговоры. Но есть опасность проявить в неподходящий момент властные черты характера. Совершенствование в искусстве ведения переговоров не помешает вам.

Больше 11 очков. Вы ловки в переговорах. Но будьте осторожны: окружающие вас люди могут подумать, что за этой ловкостью скрывается нечто «нечистое», что вы прибегаете к недозволенным средствам.

ТЕСТ «ТАКТИКА ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ»

Когда вы участвуете в переговорах, то как обычно себя ведете? Из каждой двух представленных ниже выражений выберите одно.

1. а) Обычно я настойчиво добиваюсь своего.
б) Чаще я стараюсь найти точки соприкосновения.
2. а) Я пытаюсь избежать неприятностей.
б) Когда я доказываю свою правоту, на дискомфорт партнеров не обращаю внимания.
3. а) Мне неприятно отказываться от своей точки зрения.
б) Я всегда стараюсь войти в положение другого человека.
4. а) Не стоит волноваться из-за разногласий между мной и другими людьми.
б) Разногласия всегда волнуют меня.
5. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и прошу его высказать свое мнение.
б) Лучше показывать преимущество своей логики рассуждения.
6. а) Я обычно стараюсь убедить других людей.
б) Чаще всего я пытаюсь понять точку зрения других людей.
7. а) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
б) Беседуя, я слежу за развитием мысли собеседника.
8. а) Я отстаиваю свою позицию до конца.
б) Я склонен найти другую позицию, если меня убедят.

Обработка результатов

Подсчитайте сумму очков согласно ключу, приведенному в табл. 10.

Таблица 10. Ключ к тесту «Тактика ведения переговоров»

Ответ	Вопросы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1
б	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0

Ваша сумма меньше 5. Для вас характерна тактика сотрудничества, стремления к совместному решению самых разнообразных проблем. Это ориентация на дело, на сотрудничество, кооперацию. Такая тактика обычно приносит успех.

От 5 до 6 очков. Вас можно назвать конформистом. Вы не придерживаетесь явно ни тактики сотрудничества, ни тактики противоборства. Для вас успех в переговорах проблематичен.

Больше 6 очков. Для вас характерна тактика противоборства, конкуренции, конфронтации, стремления доказать свое, добиться во что бы то ни стало победы. Результат зачастую противоположен желаемому.

ТЕСТ «КАКОВ ВАШ АВТОРИТЕТ?»

На все приведенные ниже вопросы-утверждения дайте однозначный ответ, выбрав его для вопросов 1, 2, 3, 8, 9, 10, 12, 13, 14 из ответов: а) всегда; б) обычно; в) иногда; г) почти никогда; для вопросов 4, 5, 6, 7, 11 и 15 из ответов: а) согласен полностью; б) согласен частично; в) скорее не согласен; г) совсем не согласен.

1. Я могу сказать о себе, что выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.
2. До сих пор мне удавалось точно предвидеть важные для моей деятельности явления и события.
3. Главной причиной неудач, которые бывают иногда в моей работе, является плохое отношение или некомпетентность части моих сотрудников.
4. Я признаю право на критику, но должен отметить, что большинство моих критиков не имеют морального права выдвигать против меня свои обвинения.
5. Многие сотрудники не обращают внимания на мои неудачи.
6. Люди, которые хотят меня поучать, должны сами сначала многому научиться.
7. Согласие с мнением подчиненных является признаком слабости руководителя.
8. Я трезво и объективно оцениваю себя самого.
9. Я ценю справедливую критику, но должен сказать, что те, кто критиковал мои решения, проявили злую волю или пренебрежение.
10. Я могу безошибочно оценить отношение моих подчиненных ко мне.
11. Не следует уступать подчиненному, поскольку это подрывает авторитет руководителя.
12. Я стараюсь сохранить критическое отношение к себе, но могу сказать, что принимаю правильные решения.
13. Истинно компетентный человек может полагаться исключительно на свое мнение.
14. Меня нервирует нелояльность людей, которые публично выступают против моих распоряжений.
15. Я ценю прямоту и самостоятельность моих подчиненных, но считаю, что они должны выполнять мои приказы без дискуссий.

Обработка результатов

Подсчитайте число ответов а), б), в) и г). Если ни один из типов ответов не получил явного преобладания (меньше 5 ответов), то можно сделать вывод, что данный тест не может описать вас достаточно точно.

У вас преобладают ответы а). Будьте осторожны! «Комплекс угрожаемого авторитета» может стать вашей болезнью. Лечить «комплекс угрожаемого авторитета» крайне трудно, и поэтому наиболее эффективны здесь профилактические меры, которые должен принять сам руководитель. Чтобы избежать этой «болезни», необходимо создать в коллективе климат здорового критицизма, основанного на деловом, принципиальном анализе ситуации, в которой действует организация.

У вас преобладают ответы б). Можно признать, что вы очень осторожны, но нельзя и исключить у вас предрасположенности к болезни «комплекс угрожаемого авторитета».

У вас преобладают ответы в). Вы занимаете по отношению к своим подчиненным слишком оборонительную позицию. Вы должны помнить, что подорвать авторитет довольно легко, а восстановить крайне трудно.

У вас преобладают ответы г). Скорее всего, вы подходите для роли «авторитета».

ТЕСТ «СПОСОБНОСТЬ К ДЕЛЕГИРОВАНИЮ ПОЛНОМОЧИЙ»

Данный тест выявляет способность руководителя организовать свой труд так, чтобы шире привлекать к управлению производством членов коллектива, больше использовать «делегирующие» обязанности. Ответьте на приведенные ниже вопросы «да» или «нет».

1. Работаете ли вы после официального окончания рабочего дня?
2. Остаетесь ли на работе дольше, чем ваши сотрудники?
3. Часто ли выполняете работу за других и ту, с которой они вполне могли бы справиться сами?
4. Удастся ли в случае необходимости найти подчиненного или коллегу, который помог бы вам?
5. Знают ли коллеги или подчиненные ваши задачи и сферу деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить вас?
6. Хватает ли вам времени на планирование работы?
7. Бывает ли «завален» ваш письменный стол, когда вы возвращаетесь из командировки?
8. Занимаетесь ли вы еще делами и проблемами из той сферы, за которую отвечали до последнего повышения по службе?
9. Часто ли вы вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие?
10. Часто ли приходится «поспешать», чтобы уложиться в срок?
11. Расходуется ли ваше время на рутинную работу, которую могут сделать другие?
12. Сами ли вы пишете большую часть своих памятных записок, писем и отчетов?
13. Часто ли к вам обращаются по поводу задач, не выполненных вашими подчиненными?
14. Хватает ли вам времени на общественную и представительскую деятельность?
15. Стремитесь ли вы к тому, чтобы всегда быть в курсе дел и иметь информацию обо всем?
16. Стоит ли вам больших усилий придерживаться списка приоритетных дел?

Обработка результатов

За каждый ответ «да» начислите один балл.

Меньше 4 баллов. Вы отлично делегируете полномочия!

От 4 до 7 баллов. Вы неплохо делегируете полномочия. И у вас есть еще резервы для улучшения организации труда за счет более широкого использования «делегирования».

Больше 7 баллов. Похоже, что «делегирование» представляет для вас серьезную проблему.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Перед вами табл. 11, в которой представлены основные мотивы трудовой деятельности. Поставьте плюс в графе, соответствующей степени выраженности приведенных мотивов, в той или иной степени являющихся побудителями вашей трудовой деятельности. Оцените каждый мотив.

Таблица 11. Опросный лист к методике исследования трудовой мотивации

№ п/п	Мотивы трудовой деятельности	Степень выраженности мотива				
		Совсем не ва- жен	Имеет значение, но не- большое	Достаточ- но значим	Важен	Очень важен и является ведущим
1	Стремление избе- жать неприятно- стей со стороны начальства					
2	Радость созидания					
3	Понимание практи- ческой пользы по- лучаемых резуль- татов					
4	Удовлетворение от хорошо выполнен- ной работы					
5	Желание получать высокую зарплату					
6	Чувство долга					
7	Стремление к са- мовыражению и реализации творче- ских сил					
8	Стремление заслу- жить уважение со стороны коллег и руководства					
9	Интерес к самому процессу преодо- ления трудностей, решения проблем					

№ п/п	Мотивы трудовой деятельности	Степень выраженности мотива				
		Совсем не ва- жен	Имеет значение, но не- большое	Достаточ- но значим	Важен	Очень важен и является ведущим
10	Интерес ко всему новому, любозна- тельность					
11	Честолюбие					
12	Стремление к про- фессиональному росту					
13	Стремление не огорчать родных и близких					
14	Стремление стать хорошим специа- листом					

Обработка и интерпретация результатов

Внутренняя мотивация. Это мотивы: интерес к новому, удовлетворение от хорошо выполненной работы; интерес к процессу преодоления трудностей; стремление к самовыражению; радость созидания; стремление к профессиональному росту; стремление стать хорошим специалистом.

Внешняя общая мотивация. Стремление избежать неприятностей со стороны начальства; желание получать высокую зарплату; стремление не огорчать родных и близких; стремление заслужить уважение со стороны коллег и руководства; честолюбие; понимание практической пользы получаемых результатов; чувство долга.

Три первых мотива относятся к внешней отрицательной мотивации (избегание неудач, неприятностей), а три последних к внешней положительной мотивации (стремление к успехам).

При обработке результатов степень выраженности каждого мотива оценивалась баллами (от 1 до 5). Затем выявлялась структура мотивов и их сила.

Оценка структуры мотивации

1. Мотивация оптимальная, наиболее благоприятная для профессионального роста: $V_n > V_{ш-о} \setminus V_{ш+} > V_{ш-}$. Внутренняя мотивация сильнее внешней, причем внешняя положительная мотивация сильнее внешней отрицательной.
2. Мотивация, благоприятная для профессионального роста, но неблагоприятная для внешних достижений: $V_n > V_{ш-о} \setminus V_{ш-} > V_{ш+}$. Внутренняя мотивация сильнее внешней, но внешняя отрицательная сильнее внешней положительной.
3. Мотивация, благоприятная для внешних достижений, но не оптимальная для профессионального роста: $V_{ш-о} > V_n \setminus V_{ш+} > V_{ш-}$. Внешняя мотивация

преобладает над внутренней, при этом внешняя положительная сильнее внешней отрицательной.

4. Мотивация, неблагоприятная для успехов в работе и профессионального роста: $V_{ш-о} > V_{ш-} \setminus V_{ш-} \rightarrow V_{ш+}$. Внешняя мотивация сильнее внутренней, при этом мотивация избегания неудач преобладает над положительной.

Оценка силы мотивации. Диапазон оценок силы внешней и внутренней мотивации колебался от 7 до 35 баллов, внешней положительной и внешней отрицательной – от 3 до 15 баллов.

Сила мотивов оценивается следующим образом: мотивация слабая: от 7 до 16 баллов; мотивация средняя: от 17 до 25 баллов; мотивация сильная: от 26 до 35 баллов.

МЕТОДИКА ИЗМЕРЕНИЯ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

(методика А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова)

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 утверждение теста и оцените степень своего согласия (или несогласия). При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте тот ответ, который первым приходит вам в голову. Не тратьте времени на его обдумывание.

Текст опросника

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 над ним в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, в решении которых сомневаюсь.
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 получалось, 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 четко определены (зарплата выше средней), работе, в которой я должен сам определять свою роль

(зарплата средняя).

7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50 %, делу, достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее овладею развлекательными играми, известными большинству людей, чем редкими играми, 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 собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, чем те, где все участники приблизительно равны по своим возможностям.
13. В свободное от работы время я овладею техникой какой-нибудь игры скорее для развития своего умения, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как я считаю нужным, пусть даже с 50 % риска ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 20000 руб. и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 15000 руб. и есть гарантия, что не позднее чем через 5 лет я буду получать более 35000 руб.
16. Я скорее стал играть бы в команде, чем соревноваться один на один.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока не получу полного удовлетворения от полученного результата, чем стремиться 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 достигнуть 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 двух 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 его решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-либо за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь 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, я больше опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем то, в успехе которого я уверен.
29. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем тогда, 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 решить 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.

Обработка результатов

Для определения суммарного балла необходимо пользоваться следующей процедурой. Ответам испытуемых на прямые пункты опросника (отмечены знаком «+» в ключе) приписываются баллы на основе соотношения, приведенного в табл. 12.

Таблица 12. Обработка ответов «+»

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

Ответам испытуемых на обратные пункты опросника (отмечены в ключе «-») приписываются баллы на основе соотношения, приведенного в табл. 13.

Таблица 13. Обработка ответов «-»

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

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

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всей выборки испытуемых, участвующих в эксперименте, ранжируют и выделяют две контрастные группы: верхние 27 % выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27 % – мотивом избежать неудачи.

ТЕСТ «КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ ФИРМЫ»

(сокращенный вариант теста, разработанного Ириной Сохиной)

Перед вами табл. 14. Напротив каждого вопроса поставьте вариант ответа. Согласие отмечается «+», несогласие отмечается «-», иногда отмечается «?».

Таблица 14. Бланк ответов к методике исследования корпоративного имиджа

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Считаете ли вы важным фактором в бизнесе грамотный корпоративный имидж компании?	

№ п\п	Вопрос	Ответ
2	Есть ли у каждого сотрудника фирменная визитка?	
3	Есть ли в компании корпоративная визитка?	
4	Есть ли фирменный бланк для писем и документации?	
5	Есть ли в компании фирменный конверт для писем?	
6	Назначен ли ответственный сотрудник организации за внедрение имиджа компании?	
7	Печатается ли еженедельно рекламная листовка или релиз о компании?	
8	Существует ли фирменный каталог о компании?	
9	Есть ли фирменные этикетки, наклейки?	
10	У каждого ли сотрудника есть бейдж с указанием его фамилии и занимаемой должности?	
11	Напечатаны ли прайс-листы на фирменном бланке компании?	
12	Есть ли готовые корпоративные календари?	
13	У каждого ли сотрудника есть корочки, удостоверение или пропуск с фирменной символикой?	
14	Есть ли разработанные бланки грамот, дипломов, благодарностей с фирменной символикой?	
15	Существуют ли фирменные пакеты, упаковочный материал?	
16	Все ли сотрудники пользуются ручкой с фирменной символикой компании?	
17	У каждого ли сотрудника есть кружка с фирменной символикой?	
18	Есть ли папки с фирменной символикой?	
19	Пользуются ли клиенты компании скидками на основании дисконтных карт с фирменной символикой?	
20	Расположены ли таблички на дверях кабинетов в офисе компании в фирменном стиле?	
21	Размещены ли рекламные ролики о компании в эфире теле- и радиоканалов?	
22	Есть ли рекламные щиты о компании на улицах города?	
23	Размещены ли рекламные или информационные табло о компании в приемной офиса?	
24	Есть ли корпоративный сайт, отвечающий запросам компании?	
25	Каждый ли сотрудник, имеющий автомобиль, разместил на нем наклейку с фирменной символикой компании?	
26	Создан ли узнаваемый фирменный формат ответов по телефону?	

№ п\п	Вопрос	Ответ
27	Существует ли разработанный формат проведения корпоративных мероприятий?	
28	Каждый ли сотрудник знает деловой этикет, внедренный в данной компании?	
29	Все ли транспортные средства компании имеют фирменную символику, отличающую их на улице от других машин?	
30	Оформлен ли интерьер компании в соответствии с фирменным стилем?	
31	Оформлен ли экстерьер компании в соответствии с фирменным стилем?	
32	Есть ли рекламная вывеска на здании головного офиса компании?	
33	Рассылаются ли пресс-релизы о деятельности компании?	
34	Есть ли папка с отзывами довольных клиентов?	
35	Есть ли папка с жалобами и предложениями?	
36	Размещаются ли ежемесячно статьи или рекламные объявления о компании в СМИ?	
37	У каждого ли рабочего компьютера есть коврик для мыши с фирменной символикой?	
38	Каждый ли сотрудник применяет каноны делового имиджа в своей внешности?	
39	Все ли женщины умеют выполнять качественный деловой макияж?	
40	Все ли мужчины приходят на работы свежевыбритыми ежедневно?	
41	Есть ли раздражающие или навязчивые запахи парфюма в офисе?	
42	Есть ли разработанные фирменные элементы или аксессуары делового костюма для сотрудников компании?	
43	Есть ли презентационные материалы о компании на CD-дисках?	
44	Опрятно ли выглядит место для курения сотрудников компании?	
45	Каждый ли сотрудник гордится тем, что работает в данной компании?	
46	Каждый ли сотрудник знает цели и задачи компании?	
47	Каждый ли сотрудник знает перспективы развития компании?	
48	Достаточно ли прибыли имеет компания с точки зрения руководства или владельца?	

№ п\п	Вопрос	Ответ
49	Есть ли фирменный слоган в компании?	
50	Есть ли четко сформулированная идея корпоративного имиджа компании?	
51	Есть ли четко сформулированная цель деятельности компании?	
52	Есть ли готовая сувенирная продукция с фирменной символикой?	
53	Бывает ли так, что в офисе звонит телефон и долго никто не снимает трубку?	
54	Есть ли место для питания?	
55	Каждый ли руководитель в компании знает свой индивидуальный стиль в одежде?	

Обработка результатов

Каждый «+» – 5 баллов, каждый «-» – 3, за ответ «?» – 2 балла.

Теперь подсчитайте сумму баллов. И прочтите резюме.

Сумма баллов от 220 до 275: вы отличный руководитель! Ваша компания действительно по праву должна находиться в списке лидеров среди компаний в вашем сегменте рынка. Имидж вашей компании вызывает доверие у окружающих, что увеличивает ваш доход.

Сумма баллов от 165 до 220: ваша компания имеет все возможности быть первой в строчке лидеров, но вам нужна небольшая коррекция по корпоративному имиджу.

Сумма баллов от 110 до 165: ваша компания теряет около 50 процентов возможного дохода из-за неверно сформированного корпоративного имиджа.

Сумма баллов от 55 до 110: вам надо обратить серьезное внимание на тот факт, что по статистике только 5 процентов компаний, серьезно не занимающихся своим корпоративным имиджем, остаются на рынке в течение первых пяти лет.

Сумма баллов от 5 до 55: вам надо обратить серьезное внимание на тот факт, что по статистике менее 1 процента компаний, серьезно не занимающихся своим корпоративным имиджем, остаются на рынке в течение первых двух лет.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Чтобы лучше разобраться в своих истинных ценностях, заполните следующие таблицы (табл. 15 и 16).

Таблица 15. Оценка затрачиваемых жизненных ресурсов в деловой сфере

№ п\п	Занятие, дело	Затрачиваемое время	Затрачиваемые средства
1			
2			
3			
4			
5			

А теперь проанализируйте:
на что вы тратите наибольшие ресурсы?

на что вы хотели бы их тратить?

зачем вам надо тратить силы, время и средства именно на это?

Таблица 16. Оценка затрачиваемых жизненных ресурсов в сфере досуга

№ п/п	Вид досуга	Затрачиваемое время	Затрачиваемые средства
1			
2			
3			
4			
5			

Проанализируйте, на что вы тратите наибольшие ресурсы (время и средства).

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

(методика Е. П. Ильина)

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны – знак «-» («нет») (см. табл. 17).

Текст опросника

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, менее качественно, медленно).
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 наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
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 проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, что я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа приносит мне 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. 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. По 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, в которой я оказался на работе, 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 я 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) в 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.

Таблица 17. Бланк ответов к методике Е.П. Ильина

Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет
1			8			15			22		
2			9			16			23		
3			10			17			24		
4			11			18			25		
5			12			19			26		
6			13			20			27		
7			14			21			28		
...			...			...			...		
81			82			83			84		

Обработка результатов

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 3 фаз формирова-

ния «выгорания»; 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

Ключ

Знак «+» около номера вопроса означает, что дан положительный ответ, знак «-» – отрицательный ответ. В скобках указаны присваиваемые баллы.

Фазы выгорания

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).
2. Удовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).
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 экономии эмоций: +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).

Интерпретация результатов

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 – несложившийся симптом;
- 10 – 15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального 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.

ТЕСТ «УГРОЖАЕТ ЛИ ВАМ СТРЕСС?»

Чтобы ответить на поставленный в тесте вопрос, выберите одно из трех выражений в каждой группе представленных ниже утверждений.

1. а) В работе, в отношениях с представителями противоположного пола, спортивных или азартных играх я не боюсь соперничества и проявляю агрессивность.
б) Если в игре я теряю несколько очков или если представитель противоположного пола не реагирует должным образом на самые первые мои знаки внимания, то я сдаюсь и выхожу из игры.
в) Я избегаю какой бы то ни было конфронтации.
2. а) Я честолобив и хочу многого достичь.
б) Я не активен: сижу и «жду у моря погоды».
в) Ищу предлог увильнуть от работы.
3. а) Люблю работать быстро, и часто не терпится поскорее закончить дело.
б) Надеюсь, что кто-то будет меня подстегивать.
в) Когда я прихожу домой, то думаю о том, что сегодня было на работе.
4. а) Я разговариваю быстро и громко. В беседе довольно категоричен и перебиваю других.
б) Когда мне отвечают «нет», я реагирую совершенно спокойно.
в) Мне с трудом удастся сдерживать свои чувства и тревоги.
5. а) Мне часто бывает скучно.
б) Мне нравится ничего не делать.
в) Я действую, учитывая желания других людей, а не свои собственные.
6. а) Я быстро хожу, быстро ем и пью.
б) Если я забыл что-то сделать, меня это мало беспокоит.
в) Я сдерживаю свои чувства.

Обработка результатов

Подсчитайте набранные вами очки. Оценка вариантов ответа: а) 3 очка; б) 2 очка; в) 1 очко.

Если ваша сумма больше 11 очков, то вы очень быстро идете к стрессу. У вас могут даже появиться симптомы болезней, таких как сердечная недостаточ-

ность, язвенная болезнь, болезни кишечника. С вами, должно быть, людям очень трудно ужиться. Самое главное для вас сейчас – научиться успокаивать себя. Это будет очень полезно для вас и приятно для всех окружающих.

От 9 до 11 очков. Вы человек спокойный и не подвержены стрессу. Если вы набрали больше 9 очков, то вам следует стать терпимее к окружающим людям. Это позволит вам добиться от них большего при меньших затратах нервной энергии.

Меньше 9 очков. Ваша бездеятельность тоже может стать причиной стресса. Наверное, глядя на ваше поведение, очень раздражаются близкие вам люди. Побольше уверенности в себе! Составьте перечень своих положительных качеств и настойчиво совершенствуйте каждое из них.

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ ПО ПЕДАГОГИКЕ

Глоссарий

Аннотация – небольшое (10 – 20 строк) связное описание содержания книги или статьи, включающее иногда краткую их оценку. Аннотация помогает ориентироваться в поисках материала по данной проблеме.

Взаимодействие – философская категория, отражающая процессы воздействия различных объектов друг на друга, их взаимную обусловленность, изменение состояния, взаимопереход, а также порождение одним объектом другого.

Воспитание (как общественное явление) – сложный и противоречивый социально-исторический процесс передачи новым поколениям общественно-исторического опыта, осуществляемый всеми социальными институтами: общественными организациями, средствами массовой информации и культуры, церковью, семьей, образовательными учреждениями разного уровня и направленности. Воспитание обеспечивает общественный прогресс и преемственность поколений.

Воспитание (как педагогическое явление) – 1) целенаправленная профессиональная деятельность педагога, содействующая максимальному развитию личности воспитуемого, вхождению его в контекст современной культуры, становлению как субъекта, собственной жизни, формированию его мотивов и ценностей; 2) целостный, сознательно организованный педагогический процесс формирования и образования личности в учебно-воспитательных учреждениях специально подготовленными специалистами; 3) целенаправленная управляемая и открытая система воспитательного взаимодействия детей и взрослых, в которой воспитанник является паритетным участником и есть возможность вносить в нее (систему) изменения, способствующие оптимальному развитию детей (в этом определении ребенок является и объектом, и субъектом); 4) предоставление воспитаннику альтернативных способов поведения в различных ситуациях (за ним остается право выбора и поиска своего пути); 5) процесс и результат целенаправленного влияния на развитие личности, ее отношений, черт, качеств, взглядов, убеждений, способов поведения в обществе (в этой позиции ребенок – объект педагогического воздействия); 6) целенаправленное создание условий для освоения человеком культуры, перевода ее в личный опыт через организованное длительное воздействие на развитие индивида со стороны окружающих воспитательных институтов, социальной и природной среды, с учетом его потенциальных возможностей в целях стимулирования его саморазвития и самостоятельности; 7) (в самом узком, конкретном значении) составные части целостного воспитательного процесса: умственное, нравственное и т.д.

Самовоспитание – процесс самоусовершенствования личности, ее личностных качеств; самостоятельное приобщение к нравственным ценностям, накопленным цивилизацией за тысячелетия ее существования. Это сознательное стремление личности стать на уровень требований современного общества.

Исправление – освобождение от каких-то отрицательных качеств, а иногда это и ценностная переориентация личности – обычно включается в процесс самовоспитания.

Перевоспитание – корректировка, изменение, освобождение от отрицательных и формирование положительных качеств, благодаря воспитанию.

Гибкость образования – 1) способность системы в целом, а также ее отдельных подразделений и учреждений оперативно и адекватно реагировать на социальные перемены, изменяя содержание и формы деятельности; 2) качественная характеристика результатов учебной деятельности – способность их обладателя умело и быстро осваивать новые элементы в содержании практической деятельности, легко приспосабливаться к изменившейся ситуации и переучиваться на новые виды деятельности.

Деловая игра – метод имитации принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях путем разыгрывания соответствующих ролей, индивидуальных и групповых, по заданным и вырабатываемым самими участниками игры правилам.

Деловые качества: целеустремленность, организованность, требовательность, конкретность и деловитость в работе, последовательность и настойчивость в ней.

Деятельность – специфическая человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование.

Диверсификация образовательных учреждений – одновременное развитие различных типов учебных заведений.

Дискуссия – 1) способ организации совместной деятельности в целях интенсификации процесса принятия решения в группе; 2) метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность учебного процесса за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины.

Игра – модель социального взаимодействия, в которой усваиваются и меняются социальные установки.

Инновация – новообразование, обновление (появление новых форм или элементов чего-либо).

Качество образования – ключевая проблема развития системы образования. Качество образования характеризуется через совокупность критериев, условий образовательного процесса и результатов этого процесса.

Квалификация – уровень развития способностей педагога, позволяющий ему выполнять профессиональные функции определенной степени трудности; характеризуется объемом теоретических знаний и практических навыков, которыми владеет работник; отражает степень развития личности в важнейшей сфере жизнедеятельности – в труде – и определяет социальный статус педагога.

Коллектив – сложная социально-психологическая система, характеризующаяся единством организации и психологической общности.

Компетентность профессиональная – представление о квалификации (профессиональные навыки, умения и знания, опыт), социально-

коммуникативные и индивидуальные способности, обеспечивающие самостоятельность профессиональной деятельности.

Коммуникационные или коммуникативные способности – комплекс индивидуальных способностей человека, благоприятствующих построению личного и делового общения (взаимодействия) с людьми (понимание других, установление, поддержание и бесконфликтное прекращение контактов).

Комплексное методическое обеспечение учебного процесса – планирование, разработка и создание комплекса учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения, необходимых для профессионального обучения учащихся в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой.

Конкурентоспособность молодого специалиста – показатель качества вузовской подготовки и возможности реализации профессиональных и личностных качеств выпускника вуза в интересах современного производства.

Конфликт – временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в связи с получением новых данных, существенно меняющих старое представление об интересующем объекте или процессе.

Личность – человек как участник историко-эволюционного процесса, выступающий носителем социальных ролей и обладающий возможностью выбора жизненного пути, в ходе которого он преобразует природу, общество и самого себя.

Мастерство педагогическое – высокая и постоянно совершенствуемая степень овладения определенными видами деятельности.

Наблюдательность – способность подмечать характерные, но мало заметные особенности предметов и явлений.

Научно-педагогическая информация – система сведений об объектах и явлениях, используемых для организации учебно-воспитательного процесса и управления этим процессом, образованием и педагогической наукой и распространяемых с помощью специальных изданий, например информационных бюллетеней, библиографических, справочных изданий и технических средств, в том числе через компьютерные и телекоммуникационные сети.

Новаторство – деятельность по внесению и осуществлению новых, прогрессивных идей, приемов в педагогический процесс.

Образование – 1) целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества и государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов) (Закон Российской Федерации «Об образовании». – М., 1996). Образование получают в основном в процессе обучения и воспитания в учебных заведениях под руководством педагогов. Однако все возрастающую роль играет и самообразование, т. е. приобретение системы знаний самостоятельно; 2) специально организованная в обществе система условий и учебно-образовательных, методических и научных органов и учреждений, необходимых для развития человека; 3) процесс изменения, развития, совершенствования сложившейся системы знаний и отношений в течение всей жизни, абсолютная форма бесконечного, непрерывного овладе-

ния новыми знаниями, умениями и навыками в связи с изменяющимися условиями жизни, ускоряющимся научно-техническим прогрессом; 4) многообразная личностно-ориентированная деятельность, обеспечивающая самоопределение, саморазвитие и самореализацию человека в динамичной социокультурной среде; становление, развитие, рост самой личности как таковой; 5) формирование образа мыслей, действий человека в обществе в соответствии с конкретным историческим этапом.

Самообразование – самообучение, самостоятельное познание; самовоспитание.

Образовательным является учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников.

Обучение – 1) специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений, навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями; 2) пробуждение и удовлетворение познавательной активности человека путем его приобщения к общим и профессиональным знаниям, способам их получения, сохранения и применения в личной практике; 3) целенаправленное влияние на развитие информационно-операционной сферы человека; 4) двусторонний процесс, осуществляемый учителем (преподавание) и учащимся (учение).

Обучение персонала – совокупность мероприятий, осуществляемых администрацией в целях повышения эффективности труда работников.

Общение – обмен мыслями или информацией.

Объединение – формальные группы людей, имеющие представителей из различных групп.

Обязанности – специфическая деятельность, которая является сущностью выполнения работы.

Педагог — человек, профессионально занимающийся преподавательской и воспитательной работой.

Педагогическая деятельность – это особый вид социальной (профессиональной) деятельности, которая направлена на реализацию целей образования; как подсистема деятельности в социальном смысле находится в одном ряду с деятельностью производственной, политической и т.д. и состоит из подсистем, в совокупности реализующих функцию приобщения человека к участию в жизни общества.

Педагогическая задача – основная единица педагогического процесса; это ситуация воспитания и обучения, характеризующаяся взаимодействием педагогов и воспитанников с определенной целью.

Педагогическая культура родителей – это составная часть общей культуры человека, в которой воплощен накопленный человечеством опыт воспитания детей в семье.

Педагогическая техника – форма организации поведения учителя.

Педагогические ценности – это те ее особенности, которые позволяют не только удовлетворять потребности педагога, но и служат ориентирами его социальной и профессиональной активности, направленной на достижение гуманистических целей.

Педагогическая технология – это последовательная взаимообусловленная система действий педагога, связанных с применением той или иной совокупности методов воспитания и обучения и осуществляемых в педагогическом процессе в целях решения различных педагогических задач (структурирование и конкретизация целей педагогического процесса; преобразование содержания в учебный материал; анализ межпредметных и внутрипредметных связей, выбор методов, средств и форм педагогического процесса).

Педагогическое взаимодействие — самая существенная специфическая черта практической педагогической деятельности – ее двусторонний характер. Этим свойством характеризуется все, что связано в педагогике с целеполаганием и руководством. Две стороны: учитель и ученик, воспитатель и воспитанник.

Педагогические ценности — это те ее особенности, которые позволяют не только удовлетворять потребности педагога, но и служат ориентирами его социальной и профессиональной активности, направленной на достижение гуманистических целей.

Педагогический процесс — это движение от целей образования к его результатам путем обеспечения единства воспитания и обучения.

Педагогический мониторинг – это форма организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозированием ее развития.

План – краткий, логически построенный перечень вопросов, раскрывающий содержание изучаемого материала.

Повышение квалификации – вид профессионального дополнительного образования, обновление и углубление полученных ранее профессиональных знаний, совершенствование деловых качеств работников, удовлетворение их образовательных потребностей, связанных с профессиональной деятельностью.

Развитие – изменение, представляющее собой переход качества от простого к более сложному, от низшего к высшему; процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных изменений.

Ребенок – каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.

Рецензия – критическая оценка изучаемого материала.

Реферат – раскрытие определенной проблемы на основе изучения нескольких источников. Суть реферата – сделать обзор литературы, изложить основные положения, выдвинутые авторами в том или ином источнике.

Родительское образование – приобретение и обогащение знаний, установок и умений, необходимых для ухода за детьми и их воспитания (первона-

чального обучения), гармонизации семейных отношений, выполнения родительских ролей в семье и обществе.

Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения – профессионально подготовленный к управленческой деятельности педагог, обладающий определенными моральными качествами, глубокими специальными знаниями в области педагогики, теории управления, умеющий научно оценивать и прогнозировать развитие образования, оперативно решать педагогические и административные задачи.

Самообразование – целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т.п.

Самостоятельность – одно из ведущих качеств личности, выражающееся в умении ставить перед собой определенные цели, добиваться их достижения собственными силами.

Свойства личности: гражданская позиция, моральная чистота, принципиальность, любовь к детям и педагогическому труду, педагогический такт, педагогический оптимизм, творческий подход к целям воспитания.

Семейное воспитание – более или менее осознанные усилия по формированию личности ребенка, предпринимаемые старшими членами семьи, которые направлены на то, чтобы младшие члены семьи соответствовали имеющимся у старших представлениям о том, каким должен быть ребенок, подросток, юноша.

Семья – малая группа, основанная на браке или кровном родстве, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью и моральной ответственностью.

Семинары обучающие – наиболее продуктивная форма повышения квалификации педагогов; на них основное внимание уделяется повышению теоретической подготовки педагогов.

Система образования – совокупность взаимодействующих преемственных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности; сети реализующих их образовательных учреждений, различных по организационно-правовым формам, типам, видам; система органов управления образованием и подведомственных им учреждений, предприятий и организаций.

Способности – индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного выполнения определенной деятельности.

Способности организаторские – это особенности, включающие в себя следующие качества: целеустремленность, принципиальность, чувство коллективизма, общий высокий уровень развития, знания, умения и навыки во всех областях деятельности, ярко выраженная общительность, практический ум, работоспособность, требовательность, находчивость, активность и энергичность, способность понять людей, найти к ним правильный подход, воздействовать на них в желаемом направлении, жизнерадостность, инициативность, умение ор-

ганизовать и сплотить коллектив, настойчивость в достижении цели, самостоятельность, склонность к риску, предприимчивость и другие качества.

Способности творческие – синтез свойств и особенностей личности, характеризующих степень их соответствия требованиям определенного вида творческой деятельности и обуславливающих уровень ее результативности.

Такт педагогический – принцип меры, который педагог должен соблюдать в процессе общения с детьми.

Творчество – оригинальное, высокоэффективное решение задач педагогического процесса.

Тезисы – кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала.

Тип образовательного учреждения – группа образовательных учреждений, имеющих общую специфику. Определяется реализуемыми основными и (или) дополнительными образовательными программами.

Требования к учителю – это требования, которые условно можно разделить на три группы: деловые качества, свойства личности, педагогическое мастерство.

Управленческое решение – выбор определенного сочетания целей, действий и способов рационального использования имеющихся трудовых, материальных, денежных, информационных и других ресурсов.

Управление инновационной деятельностью – обеспечение целенаправленной и организованной деятельности коллектива общеобразовательных учреждений по обновлению практики образования.

Управление педагогическими системами – целенаправленное взаимодействие участников педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей.

Учитель – лицо, занимающееся преподаванием какого-нибудь предмета в общеобразовательной школе.

Учреждения дополнительного образования – учреждения, призванные удовлетворять индивидуальные социокультурные и образовательные потребности детей и взрослых.

Функции управления – 1) законченный цикл действий, отражающих определенное содержание управленческих воздействий; 2) операции, действия субъекта управления, соответствующие стадиям управленческого цикла.

Юридическая грамотность – составная часть правовой культуры человека, знание своих прав и обязанностей и нормативно-правовых актов, регулирующих отношения между людьми, социальными общностями, организациями; умение применять правовые знания при анализе конфликтных ситуаций, давать правовую оценку действиям субъектов.

Условия, необходимые для оптимального педагогического общения

1. Искренний интерес к человеку, умение преодолеть свой эгоцентризм в общении с ним. Особо талантливых в общении людей отличает повышенное внимание и тонкая наблюдательность, превосходная память на все, касающееся другого человека.

2. Умение слушать других как конкретное проявление интереса к людям. Нередко, кстати, не обращают внимание на то, что признаком интересного собеседника является умение не столько говорить, сколько умение слушать. Простые житейские наблюдения показывают, что многие люди больше испытывают потребность говорить, нежели слушать. К сожалению, имеется явный дефицит благодарных слушателей, и если вам удастся стать хорошим слушателем, симпатии людей потянутся к вам, поскольку им нравятся те, с кем они могут удовлетворить свои потребности, а сильная потребность выговориться есть у многих.

3. Обращение к человеку (ребенку, коллеге, родителям своих воспитанников) по имени. Помните, что имя человека – самый важный для него звук на любом языке. Человека больше интересует его имя, чем любые другие имена во всем мире, вместе взятые. Запомнив это имя и непринужденно употребляя его, вы делаете такому человеку тонкий комплимент.

4. Доброжелательность в отношении к людям. Если хотите, чтобы люди к вам хорошо относились, старайтесь доброжелательно относиться к ним, поскольку в сфере общения неумолимо работает закон взаимного отклика.

5. Улыбайтесь в общении с людьми. Очень много для взаимных симпатий дает улыбка. Она греет и создает аванс положительного отношения.

6. Удовлетворение потребности человека в общении. Для завоевания симпатии людей полезно уметь удовлетворять их потребности. Потребностей у любого человека много, и их надо изучать, проявлять интерес к интересам другого человека.

Самый верный путь к сердцу человека – это беседа с ним о том, что он ценит превыше всего. Поэтому надо говорить о том, что интересует вашего собеседника. Умение дать почувствовать людям их значительность, уважение к их мнению исключительно важно для завоевания авторитета в педагогическом общении.

Качества, важные для межличностного общения

Эмпатия – умение видеть мир глазами других, понимать его так же, как они, воспринимать их поступки с их же позиций и в то же время это способность сказать другим о своем понимании и дать возможность подтвердить или опровергнуть эти представления.

Доброжелательность – способность не только чувствовать, но и показывать людям свое доброжелательное отношение, уважение и симпатию,

умение принимать их даже тогда, когда не одобряешь их поступки, готовность поддержать других.

Аутентичность – умение быть естественным в отношениях, не скрываться за масками или ролями, открытая демонстрация другим своего отношения к разным проблемам и людям, способность быть самим собой в контактах с окружающими.

Конкретность – отказ от общих рассуждений, многозначных и невнятных замечаний; умение говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, действиях; готовность однозначно отвечать на вопросы.

Инициативность – склонность к деятельной позиции в отношениях с людьми к тому, чтобы «идти вперед», а не только реагировать на то, что делают другие, способность устанавливать контакты, не дожидаясь инициативы со стороны; готовность браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать.

Непосредственность – умение говорить и действовать напрямую, без всяких «экивоков»; четкое представление об отношении других людей и честная демонстрация своего отношения к ним.

Открытость – готовность открыть другим свой внутренний мир, твердая убежденность в том, что открытость способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими; искренность, которая эквивалентна готовности обнародовать абсолютно все самые интимные секреты, поскольку сам человек, а не его тайны интересны людям; умение говорить о своих мыслях и чувствах.

Принятие чувств – отсутствие страха при непосредственном соприкосновении со своими чувствами или чувствами других людей, умение не только испытывать какие-то чувства в общении с людьми, но и показывать их, выражать готовность принимать эмоциональную экспрессию со стороны других, но при этом – отсутствие стремления навязать окружающим свои чувства, чтобы они осознавали свою ответственность за них.

Конфронтация – умение «с глазу на глаз» общаться с другими людьми с полным осознанием своей ответственности и заинтересованности; в случае несходства мнений – готовность пойти на конфронтацию, но не с целью испугать или покарать другого, а с надеждой на установление подлинных и искренних отношений.

Самопознание – исследовательское отношение к собственной жизни и поведению, стремление воспользоваться для этого помощью со стороны окружающих, готовность принимать от них любую информацию о том, как они воспринимают тебя, но при этом – умение быть автором своей самооценки; отношение к конфронтациям с другими людьми и новому опыту как к ценному материалу, важному для более глубокого самопознания.

Несколько советов педагога по оптимизации общения с детьми

1. Как вид общения, всякое занятие с детьми – это передача информации (знаний), формирование навыков и умений. Чтобы занятие возбуждало интерес детей, укрепляло стремление заниматься, необходимо разнообразить формы его проведения. Если же вы изо дня в день общаетесь с детьми одним и тем же способом, это быстро наскучит вашим детям да и вам самим.
2. В общении с детьми на занятиях возникают нередко ситуации, которые как бы специально испытывают воспитателя на сдержанность, терпение, умение владеть собой. Иногда при объяснении нового задания одному-двум детям приходится несколько раз делать замечания, и нередко воспитатель не сдерживается, он устал от непослушания, ему надоело повторять несколько раз одно и то же, и он срывается на крик и угрозы. Нужно помнить: «Крик – это самый верный признак отсутствия культуры человеческих отношений» (В.А. Сухомлинский).
3. Большое значение в общении с детьми имеет настроение. Воспитатель должен следить за своим настроением. Он обязан немедленно перестраивать свое грустное, подавленное настроение. В этом случае неплохо овладеть искусством перевоплощения, которым в совершенстве владеют актеры.
4. Насколько важно научиться искусству перевоплощения, понятно каждому. Наше настроение заразительно, оно передается детям, влияя на их восприятие, готовность понять, следовать указаниям педагога.
5. Дети всегда тянутся к людям, которым свойственно повышено-веселое настроение, и, наоборот, избегают людей хмурых, не улыбающихся, скучающих. Детей сковывает настроение грусти, подавленности взрослых.
6. Если педагог хочет сохранить уважение и любовь своих воспитанников, он не должен ни одним словом, взглядом, жестом показывать свою расположенность или неприятие к кому-то из них. Надо относиться одинаково ко всем и к каждому в отдельности. Вместе с тем необходимо удовлетворять желание каждого ребенка, чтобы его любили, чтобы он чувствовал, что его любят и любят несколько особенно.
7. Работая с детским коллективом, воспитатель должен знать индивидуальные особенности своих детей. Плохо, если педагог начнет всех «причесывать под одну гребенку», «подгонять» индивидуальные свойства того или иного ребенка под общую линию. Бережное отношение к личности ребенка – это признание его непохожести, особенностей проявления характера, воли, мышления, поступков, отличающих одного ребенка от всех других в детском коллективе.
8. Педагогу надо считаться с индивидуальностью каждого ребенка, а тем более ярко выраженной индивидуальностью.
9. Важным условием оптимизации общения с ребенком является внимательность, проникновенность и неторопливость. Ребенок хочет нам что-

то сказать, а мы, взрослые, обремененные множеством дел, обычно бросаем обратившемуся к нам: «Погоди, некогда, потом!» При этом мы забываем, что у каждого человека возникает ситуация, когда ему исключительно важно с кем-либо поговорить, когда очень хочется поделиться своими наблюдениями, открытием, мнением.

Памятка руководителю

В формировании творческого педагогического коллектива многое зависит от методов, которые избирает для решения той или иной задачи руководитель, стиля общения с подчиненными.

В связи с этим приведем памятку руководителю учреждения.

Памятка 1. Поможет принять решение или найти выход из сложной ситуации, сложившейся в образовательном учреждении.

Памятка 2. Поможет разобраться в различных видах общения руководителя и подчиненных, а также в особенностях реакции педагогического коллектива на тот или иной стиль управления.

Памятка 3. Рассматривает правила, регулирующие отношения руководителя и подчиненных.

Памятка 4. Поможет урегулировать конфликт, возникший в педагогическом коллективе.

Памятка 1

Коллективное обсуждение поможет решить проблемы и найти выход из самой сложной ситуации, сложившейся в вашем учреждении. Для этого надо выполнить следующие условия.

1. Определить и сформулировать задачу, которую надо решить одну, – самую сложную или самую важную.

2. Участвовать в обсуждении должны не более 7 – 12 чел.

3. Расставить свои стулья по кругу – не должно быть «галерки», «президиума».

4. Руководителю лучше отказаться вести это совещание. Занять «рядовую» позицию, сесть в общем кругу.

5. Жестко определить время обсуждения. Дефицит времени порождает стресс, стимулирующий мозговую деятельность. Оптимальное время – около 30 минут.

6. Не критиковать идеи! Никто не должен этого делать. Запрещается начинать фразы со слов «Нет...», «Это невозможно». Помните, что в первые минуты неизбежно будут звучать банальные, стереотипные, пустые идеи. Запрет на критику облегчает выдвижение любых идей. 95% людей не могут творчески работать в условиях «моральной угрозы». Если одного одернули, остальные будут думать только о том, как бы не показаться глупее всех.

7. Отобрать лучшие идеи, а не отбрасывать худшие!

8. Не устанавливать авторства идей! Лучшие идеи – это плод коллективного творчества.

9. Разделиться, когда вроде бы найден выход из сложной жизненной ситуации, на две группы – «сторонников» и «противников». Постарайтесь найти слабые места в своем решении. Проверьте его «на прочность»

Памятка 2

Таблица 18. Влияние стиля общения руководителя на педагогический коллектив

Стиль общения руководителя	Реакция педагогического коллектива
Скрытое, опосредованное, затемненное насилие	Отсутствует вдохновение в работе, появляется сопротивление подчиненного руководителю
Грубая, прямая неприязнь к людям	Доминируют конфликтные взаимоотношения, желание работать угасает
Демагогическая авторитарность (призывы и разглагольствования – единственный стиль общения)	Подчиненный игнорирует руководителя, пропускает его установки "мимо ушей", работает в силу сложившегося стереотипа в деятельности
Либеральные отношения (со всеми за-просто)	Порождает дух безответственности в работе, авторитет руководителя падает
Административная авторитарность (требовательность – единственный способ общения)	Внешне и внутренне выраженная сопротивление подчиненного руководителю, интерес к работе притупляется

Памятка 3

Таблица 19. Влияние правил руководителя на педагогический коллектив

Правила руководителя учреждения	Влияние на педагогический коллектив
Никогда не повышать голос на подчиненных, не унижать их достоинство, всегда быть вежливым, деликатным, доброжелательным	Спокойная и деловая обстановка в коллективе
По возможности не делать никаких замечаний, особенно перед началом работы. Анализировать посещаемые занятия, даже неудачные, спокойно, объективно; не фиксировать положительные и теневые стороны работы подчиненного, а предлагать для обсуждения то, как лучше распространить лучшее; не противопоставлять подчиненных по принципу «лучший – худший»	Взаимопонимание между руководителем и подчиненными; творческая обстановка, взаимное доверие между людьми, товарищеская взаимопомощь, трезвая оценка каждым членом коллектива своих способностей без опасения стать «притчей во языцех» либо быть возведенным на пьедестал, вызывающий у остальных зависть

Правила руководителя учреждения	Влияние на педагогический коллектив
Знать эмоциональные особенности каждого подчиненного и вносить соответствующие коррективы в общение	Встречное движение подчиненного, его желание работать лучше
Проявлять максимум заботы о здоровье, ежедневном самочувствии подчиненного, быть в курсе его забот	Глубокое желание работать с полной отдачей сил и возможностей, душевный покой
Показывать подчиненным личный пример работы, выдержки, трудолюбия, заинтересованности в педагогическом поиске	Стремление к творчеству

Памятка 4

Урегулирование конфликта

1-й этап. Представление. Правила работы

1. Спросите у спорящих, хотят ли они, чтобы вы помогли разрешить спор (конфликт)?
2. Попросите их выразить согласие с группой правил:
 - не перебивать;
 - быть максимально честным;
 - предпринимать сознательные действия по решению проблемы;
 - не обзывать;
 - вначале обращаться только к вам (пока участники конфликта не успокоятся).

2 –й этап. Определение проблемы

1. Решите, кто говорит первым (обычно выбирается наиболее расстроенная или пострадавшая сторона).
2. Спросите первого участника: «Что случилось?» (каждый опрашивается отдельно).
3. Коротко повторите человеку конфликтную ситуацию, убирая провокационную лексику.
4. Затем спросите: «Что вы думаете о том, что произошло и почему?» (Это позволяет выяснить позицию говорящего.)
5. Вопросы должны быть открытыми и очень конкретными.
6. Поблагодарите первого конфликтующего.
7. Все те же вопросы повторите второму участника. Так же поблагодарите его: «То, что ты говоришь, я чувствую, тебя волнует».
8. После того как вы выслушали участников конфликта, задайте дополнительные вопросы, чтобы лучше понять суть конфликта.
(Начните свои вопросы со слов: «Как? Почему? Что ты чувствовал?») Это делается для получения дополнительной информации.

3 –й этап. Поиск решения

1. Спросите первого участника диспута, что, по его мнению, можно сделать для разрешения проблемы. (Вопрос должен быть очень конкретным.)
2. Что он сам конкретно может сделать для разрешения конфликта?
3. Спросите второго участника диспута, согласен ли он с первым участником. Надо добиться решения, с которым были бы согласны обе стороны.
4. Спросите первого участника диспута, согласен ли он с тем, что сказал второй.
5. Спросите обоих, как бы они поступили иначе в случае повторения аналогичной ситуации.
6. Помогите конфликтующим прийти к взаимоприемлемому решению.
7. Попросите участников диспута поговорить с друзьями и сказать, что конфликт урегулирован, чтобы прекратить разговоры и сплетни.
8. Поздравьте конфликтующих с разрешением данной ситуации и поблагодарите их за желание сотрудничать и проделанную большую работу.

Таблица 20. Лист самооценки

Перечень умений	Самооценка
1. Умение отобрать необходимую информацию для выступления	
2. Умение выделить основные идеи излагаемого материала и привести характерные примеры и иллюстрации к ним	
3. Умение логично построить выступление	
4. Умение привлечь внимание аудитории к своему выступлению	
5. Умение предусмотреть возможные трудности в изложении	
6. Умение использовать неречевое воздействие на аудиторию (поза, жесты, мимика)	
7. Умение высказать свое личное отношение к излагаемым фактам	
8. Умение управлять своим психическим состоянием	
9. Умение эмоционально, образно выражать в речи свои мысли	
10. Умение создать в процессе выступления благоприятный психологический климат	
11. Умение активизировать слушателей в процессе своего выступления	
12. Умение сопоставлять противоположные мнения в ходе выступления	
13. Умение обобщить излагаемое, сделать вывод	

Обработка результатов

Оцениваются умения по 4-балльной системе:

4 – высокая степень выраженности указанного умения;

3 – достаточная степень выраженности;

2 – средняя степень выраженности умения;

1 – низкая степень выраженности умения.

В случае если лист оценки показал низкую или среднюю степень выраженности тех или иных умений, необходимых вам для публичного выступления, предлагаем несколько советов для работы над собой.

1. При подготовке к выступлению постарайтесь выделить основные идеи, предложения, которые вы хотите донести до слушателей, подберите характерные примеры и иллюстрации.

2. Ответьте себе на два вопроса:

Как начать выступление?

Как закончить выступление?

Желательно начинать с проблемной постановки вопроса, с яркого факта, сравнения. Это мобилизует внимание слушателей.

Убедительное заключение, повторяющее стержневую идею, повышает эффективность выступления.

3. Если вам трудно оторваться от текста выступления, рекомендуем следующее упражнение:

- напишите полный текст выступления;
- сделайте тезисы выступления;
- напишите из тезисов подробный конспект;
- из подробного конспекта сделайте краткий;
- из краткого конспекта – подробный и идите с ним выступать.

4. Не следует забывать и о кризисах внимания, которые возникают у слушателей на 15, 30, 35-й минутах. В этот момент полезно ввести в свой рассказ какой-либо любопытный факт, яркое сравнение, иллюстрацию, поставить перед слушателями вопрос.

5. Помните о неречевом воздействии на слушателя.

Дистанция в общении – чем она меньше, тем больше внушающий эффект выступления, тем легче привлечь внимание аудитории.

Контакт глаз – выбрать в начале выступления наиболее заинтересованного слушателя и говорить для него. Это дает уверенность в себе.

Мимика и выражение лица должны быть подвижны. Не надо выступать с надетой вначале маской уверенности и категоричности.

Наиболее оптимальной в общении является поза «лицом к лицу», корпус наклонен немного вперед. Лучше не ходить перед слушателями и перед трибуной.

Жестикуляция полезна тем, у кого монотонный голос.

6. Помните: уверенность в себе, скромность в манерах, опрятность в одежде – это проявления уважения к слушателям.

7. Успех выступления во многом зависит от речевого воздействия на слушателя.

Не употребляйте слишком много незнакомых слов и терминов. Новые вводимые понятия должны поясняться. Количество простых предложений в вашей речи должно занимать 60 %, а сложных – 40 %.

Необходимо использовать в выступлении прагматические высказывания, воздействующие на мысли, чувства, волю слушателя, регулирующие их восприятие, организующие память. Например:

- обратите внимание на такой момент...;
- но важно подчеркнуть...;
- об этом подробнее речь пойдет позже...;
- давайте разберем следующий вопрос...

8. Важен и такой прием, как персонификация выступления, т.е. придание ему личностного характера (высказывание своего личного мнения по отношению к фактам и идеям; изложение личного опыта).

Советы о воспитании детей и юношества

Не тот отец-мать, кто родил, а тот, кто вспоил, вскормил да добру научил.

Русская пословица

Нет такого дружка, как родимая матушка.

Русская пословица

Умел дите родить, умей и научить.

Русская пословица

Что говорит большой, слышит и малый.

Русская пословица

Чрезмерно накапливать для детей богатство — уловка сребролюбия, подлинная сущность которой обнаруживается.

Демокрит

Часто дети были бы честнее,

Если б и мать и отец пред младенцем знали

Собой владеть, и язык свой в узде держали.

А. Д. Кантемир

Родители любят своих детей тревожной и снисходительной любовью, которая портит их. Есть другая любовь, внимательная и спокойная, которая делает их честными. И такова настоящая любовь отца.

Д. Дидро

Без хороших отцов нет хорошего воспитания, несмотря на все школы, институты и пансионы.

Н. М. Карамзин

В первое время важнее всего материнское воспитание, ибо нравственность должна быть насаждена в ребенке как чувство.

Гегель

Отец и мать любят свое дитя, потому что оно их рождение. Родство крови есть первая и в то же время священная основа любви, ее исходный пункт, от которого движется ее развитие... Но, повторяем, естественная любовь, основывающаяся на одном родстве крови, еще далеко не составляет того, чем должна быть человеческая любовь. Из родства крови и плоти должно развиться родство духа, которое одно прочно, крепко, одно истинно и действительно, одно достойно высокой и благородной человеческой природы.

В. Г. Белинский

Вся жизнь отца и матери, всякий поступок их должен быть примером для детей, и основой взаимных отношений родителей к детям должна быть любовь к истине, но не к себе.

В. Г. Белинский

Разумная любовь должна быть основой взаимных отношений между родителями и детьми.

В. Г. Белинский

...Самая высшая точка нравственного развития для мужчины и женщины достижима только через достойное выполнение родительских обязанностей.

Г. Спенсер

...Для сыновей полезно иметь матерей своих интимными друзьями.

В. Г. Чернышевский

Если члены семьи люди отзывчивые, чуткие, если у них широкие общественные интересы, если труд соединяет семью в дружный союз, семья будет иметь хорошее влияние на ребенка. Но если семья ведет праздную жизнь, занята только погоней за удовольствиями, если ей чужды высокие идеалы, а царит черствый эгоизм, — никакое всестороннее наблюдение над индивидуальностью ребенка не поможет...

Н. К. Крупская

Мать — естественная воспитательница. Велико ее влияние на детей, особенно на малышей, а мы знаем, какую печать кладут на весь характер человека, на все его развитие первые годы жизни. Весь вопрос в том, что это за воспитание.

Н. К. Крупская

Семья — это стык времен.

М. М. Пришвин

Воспитательный процесс есть процесс постоянно длящийся, и отдельные детали его разрешаются в общем тоне семьи, а общий тон нельзя придумать и искусственно поддерживать. Общий тон, дорогие родители, создается вашей собственной жизнью и вашим собственным поведением. Самые правильные, разумные, продуманные педагогические методы не принесут никакой пользы, если общий тон вашей жизни плох. И, наоборот, только правильный общий тон подскажет вам и правильные методы обращения с ребенком и прежде всего правильные формы дисциплины, труда, свободы, игры и... авторитета.

А. С. Макаренко

Главным основанием родительского авторитета только и может быть жизнь и работа родителей, их гражданское лицо, их поведение. Семья есть большое и ответственное дело, родители руководят этим делом и отвечают за него перед обществом, перед своим счастьем и перед жизнью детей. Если родители это дело делают честно, разумно, если перед ними поставлены значительные и прекрасные цели, если они сами всегда дают себе полный отчет в своих действиях и поступках, это значит, что у них есть и родительский авторитет, и не нужно искать никаких иных оснований, и тем более не нужно придумывать ничего искусственного.

А. С. Макаренко

Надо всегда помнить, что ребенок не только ваша радость, но и будущий гражданин, что вы отвечаете за него перед страной. Надо прежде всего самому быть хорошим гражданином и вносить свое гражданское самочувствие и в семью.

А. С. Макаренко

Родительское требование к себе, родительское уважение к своей семье, родительский контроль над каждым своим шагом — вот первый и самый главный метод воспитания!

А. С. Макаренко

Ваше собственное поведение — самая решающая вещь. Не думайте, что вы воспитываете ребенка только тогда, когда с ним разговариваете, или поучаете его, или приказываете ему. Вы воспитываете его в каждый момент вашей жизни, даже тогда, когда вас нет дома. Как вы одеваетесь, как вы разговариваете с другими людьми и о других людях, как вы радуетесь или печалитесь, как вы обращаетесь с друзьями и с врагами, как вы смеетесь, читаете газету — все это имеет для ребенка большое значение. Малейшие изменения в тоне ребенок видит или чувствует, все повороты вашей мысли доходят до него невидимыми путями, вы их не замечаете. А если дома вы грубы, или хвастливы, или пьянствуете, а еще хуже, если вы оскорбляете мать, вам уже не нужно думать о воспитании: вы уже воспитываете ваших детей и воспитываете плохо, и никакие самые лучшие советы и методы вам не помогут.

А. С. Макаренко

Если вы мечтаете оставить после себя след на земле — не обязательно быть выдающимся писателем или ученым, творцом космического корабля или открывателем нового элемента периодической системы. Вы можете утвердить себя в обществе, воспитывая хороших детей. Хороших граждан, хороших тружеников, хорошего сына, хорошую дочь, хороших родителей.

Творение человека — высшее напряжение всех ваших духовных сил. Это и жизненная мудрость, и мастерство, и искусство. Дети не только и не столько источник счастья. Дети — это счастье, созданное вашим трудом.

В. А. Сухомлинский

Воспитание детей – это отдача особых сил, сил духовных. Человека мы создаем любовью – любовью отца к матери и матери к отцу, глубокой верой в достоинство и красоту человека. Прекрасные дети вырастают в тех семьях, где мать и отец по-настоящему любят друг друга и вместе с тем любят и уважают людей.

В. А. Сухомлинский

Супружеская любовь, верность, взаимная преданность и помощь — это тончайшие корни, питающие дерево материнской и отцовской мудрости.

В. А. Сухомлинский

Могучая духовная сила воспитания заложена в том, что дети учатся смотреть на мир глазами родителей...

В. А. Сухомлинский

Исключительно важным элементом семейного воспитания является трудовая закалка детей. Думается, идеалом здесь должна служить мудрая заповедь народной педагогики: ребенку надо трудиться с того момента, как он научился держать ложку в руках и нести пищу из тарелки в рот.

В. А. Сухомлинский

Углубленное изучение человеческого окружения в тех семьях, откуда приходят равнодушные дети, чаще всего показывает, что причиной умственной инертности является убогость, ограниченность чувственного познания, отсутствие ярких образов, которые бы влияли на эмоциональную сферу ребенка.

В. А. Сухомлинский

Характеристика видов деятельности

В процессе педагогической работы учитель осуществляет несколько видов деятельности: конструктивную, организаторскую, коммуникативную.

Конструктивная деятельность может быть осуществлена при наличии у педагога аналитических, прогностических и проективных умений.

Аналитические умения складываются из следующих частных умений:

- умения разделять педагогические явления на составляющие элементы; (условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы проявления и пр.);
- умения осмысливать каждое педагогическое явление во взаимосвязи со всеми компонентами педагогического процесса;
- умения находить в психолого-педагогической теории идеи, выводы, закономерности, адекватные логике рассматриваемого явления;
- умения правильно диагностировать педагогическое явление;
- умения вычленять основную педагогическую задачу (проблему) и определять способы ее оптимального решения.

Особую группу аналитических умений составляют рефлексивные умения. К ним относятся умения анализировать свои собственные действия.

Прогностические умения. Управление педагогическим процессом предполагает ориентацию на четко представленный в сознании конечный результат.

В основе прогностических умений педагога лежат знания сущности и логики педагогического процесса, закономерностей возрастного и индивидуального развития учащихся. Эти знания позволяют предвидеть, что именно учащимися может быть неправильно понято, какой смысл они могут вложить в те или иные педагогические действия; как будет воспринят материал в связи с имеющимися у школьников житейскими представлениями, какой их опыт будет способствовать более глубокому проникновению в сущность изучаемого.

Педагогическое прогнозирование предполагает также видение тех качеств учащихся и особенностей коллектива, которые могут быть сформированы за тот или иной промежуток времени.

В зависимости от направленности педагогической задачи прогностические умения можно объединить в три группы:

- умения прогнозировать развитие коллектива, развитие системы взаимоотношений;
- умения прогнозировать развитие личности: ее качества, чувства, волю и поведение, возможные отклонения в развитии, трудности в установлении взаимоотношений со сверстниками;
- умения прогнозировать ход педагогического процесса: трудности учащихся, результаты применения тех или иных методов, приемов и средств обучения и воспитания и т. п.

Проективные умения. Логика разработки проекта педагогической деятельности диктует следующую структуру проективных умений:

- умение переводить цели и содержание образования и воспитания в конкретные педагогические задачи;
- умение учитывать потребности и интересы учащихся, возможности материальной базы, свой опыт и личностно-деловые качества;
- умение определять основные и подчиненные задачи для каждого этапа педагогического процесса;
- умение отбирать виды деятельности, соответствующие поставленным задачам, и планировать систему совместных творческих дел;
- умение планировать индивидуальную работу с учащимися в целях преодоления имеющихся недостатков и развития их способностей, творческих сил и дарований;
- умение отбирать содержание, выбирать формы, методы и средства педагогического процесса в их оптимальном сочетании;
- умение планировать систему приемов стимулирования активности школьников и сдерживания негативных проявлений в их поведении;
- умение планировать способы создания личностно-развивающей среды и поддержания связей с родителями и общественностью.

Организаторская деятельность педагога предполагает умение включать учащихся в различные виды деятельности и организовывать деятельность коллектива. Особое значение организаторская деятельность приобретает в воспитательной работе. К организаторским как общепедагогическим умениям относятся мобилизационные, информационные, развивающие и ориентационные умения.

Мобилизационные умения – это умения привлечь внимание учащихся и развить у них устойчивый интерес к учению, труду и другим видам деятельности, сформировать потребности в знаниях, вооружить учащихся навыками учебной работы и основами научной организации учебного труда, использовать знания и жизненный опыт воспитанников для формирования у них творческого отношения к окружающему миру, создать специальные ситуации для совершения воспитанниками нравственных поступков.

Информационные умения включают в себя умения изложить учебный материал, работать с источниками, а также умения дидактически преобразовывать информацию.

В процессе общения с учащимися информационные умения проявляются в способности логически правильно строить и вести рассказ, объяснение, беседу, проблемное изложение; формулировать вопросы в доступной форме, кратко, четко и выразительно; перестраивать в случае необходимости план и ход изложения материала.

Развивающие умения предполагают определение «зоны ближайшего развития» (Л.С.Выготский) отдельных учащихся и класса в целом.

Ориентационные умения представляют собой умения формировать ценностные установки воспитанников, к которым относятся отношения к труду, явлениям природы и общества, идеалов и других мотивов поведения; привитие устойчивого интереса к учебной и исследовательской деятельности, к профессиональной деятельности, соответствующей склонностям, а также к совместной творческой деятельности учащихся.

Коммуникативная деятельность педагога структурно может быть представлена как взаимосвязанные группы перцептивных умений, собственно умений общения и педагогической техники.

Перцептивные умения – это умения понимать других (учащихся, учителей, родителей): их личностные особенности и ценностные ориентации.

В совокупность перцептивных входят следующие умения:

- умение определять характер переживаний, состояние человека, его причастность или не причастность к тем или иным событиям по незначительным признакам;
- умение находить в действиях и других проявлениях человека признаки, делающие его непохожим на других, а может быть, и на самого себя в сходных обстоятельствах в прошлом;
- умение видеть главное в другом человеке, правильно определять его отношение к социальным ценностям, учитывать в поведении людей «поправки» на воспринимающего и противостоять стереотипам вос-

приятия другого человека (идеализации, фаворитизму, «эффекту ореола» и др.).

Данные об учащихся, полученные в результате «включения» перцептивных умений, составляют необходимую предпосылку успешности педагогического общения на всех этапах педагогического процесса. На этапе моделирования предстоящего общения педагог опирается прежде всего на свою память и воображение. Он должен мысленно восстановить особенности предыдущего общения с классом и отдельными учащимися, поставить себя на их место, «слиться» с ними, увидеть окружающий мир и происходящее в нем их глазами.

Умения общения в педагогическом процессе – это умения распределять внимание и поддерживать его устойчивость; выбирать по отношению к классу и отдельным учащимся наиболее подходящий способ поведения и обращения; анализировать поступки воспитанников, видеть за ними мотивы, которыми они руководствуются, определять их поведение в различных ситуациях; создавать опыт эмоциональных переживаний учащихся, обеспечивать атмосферу благополучия в классе; управлять инициативой в общении, используя для этого богатый арсенал средств, повышающих эффективность взаимодействия.

Педагогическая техника представляет собой совокупность умений и навыков, необходимых для стимулирования активности как отдельных учащихся, так и коллектива в целом. Сюда входят умения выбрать правильный стиль и тон в общении, управлять вниманием учащихся, темпом их деятельности; навыки демонстраций своего отношения к поступкам учащихся.

Особое место в ряду умений и навыков педагогической техники занимает развитие речи педагога как одного из важнейших воспитательных средств – правильная дикция, «поставленный голос», ритмичное дыхание и разумное присоединение к речи мимики и жестикуляции.

Кроме названных к умениям и навыкам педагогической техники необходимо отнести следующие: умения управлять своим телом, снимать мышечное напряжение в процессе выполнения педагогических действий; регулировать свои психические состояния; вызывать «по заказу» чувства удивления, радости, гнева и т.п.; владеть техникой интонирования для выражения разных чувств (просьбы, требования, вопроса, приказа, совета, пожелания и т.п.); располагать к себе собеседника, образно передавать информацию, по необходимости изменять подтекстовую нагрузку; мобилизовывать творческое самочувствие перед предстоящим общением и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данного методического пособия является изменение привычных стереотипов, сложившихся в учебной деятельности студентов заочной формы обучения. По мнению авторов, необходимо чаще менять содержание и форму контрольных работ, что позволяет избежать формализации учебного процесса, потери интереса и снижения мотивации у студентов-заочников.

Задания построены таким образом, чтобы студент не смог воспользоваться шаблонными наработками из Интернета, не особенно в них и вникая. Предлагаемые задания требуют самостоятельного осмысления пройденного материала и применения его на практике. Все это позволит лучшим образом реализовать учебные цели и повысить качество гуманитарной подготовки студентов ИГЭУ.