

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АУТОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

Учебно-методическое пособие



Ставрополь, 2019

УДК 371.132

ББК 88.52

С 56

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Боброва И.А. доцент кафедры психолого-педагогических технологий и менеджмента в образовании ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования», кандидат педагогических наук

Чурсинова О.В. доцент кафедры психолого-педагогических технологий и менеджмента в образовании ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования», кандидат психологических наук

С 56 Совершенствование аутопсихологической компетентности педагога: учебно-методическое пособие / Ред. коллегия: Боброва И. А., Чурсинова О. В. - Ставрополь: СКIRO ПК и ПРО, 2019. - 99 с.

УДК 371.132

ББК 88.52

В учебно-методическом пособии рассматривается проблема совершенствования аутопсихологической компетентности педагога. Раскрывается роль и значение данного феномена в процессе развития личности педагога и формирования его профессионального мастерства. Представлен структурный анализ аутопсихологической компетентности и определяются ее содержательные характеристики. В практической части пособия приводятся тренинговые программы, направленные на формирование и совершенствование основных структурных компонентов аутопсихологической компетентности педагога.

Учебно-методическое пособие предназначено для широкого круга читателей: учителей, педагогов-психологов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Теоретико-методологические подходы к проблеме совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.....	5
1.1. Сущность понятия «аутопсихологическая компетентность».....	5
1.2. Структура и содержательные характеристики аутопсихологической компетентности педагога.....	7
1.3. Формы проявления аутопсихологической компетентности педагога.....	11
1.4. Модель совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.....	14
Глава 2. Психолого-педагогические аспекты совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.....	21
2.1. Технологии развития и совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.....	21
2.2. Тренинговая работа по совершенствованию аутопсихологической компетентности педагога.....	24
Заключение.....	54
Список литературы	55
Приложения.....	58

ВВЕДЕНИЕ

Перемены, произошедшие в последнее десятилетие в Российской Федерации, привели к существенным структурным и функциональным изменениям в системе образования: введение новых ФГОС, внедрение в практику обучения проектной и исследовательской деятельности, внедрение профессионального стандарта педагога и др.

В этих условиях к компетентности педагога, его личностным ресурсам предъявляются повышенные требования. Он должен быть конкурентоспособным, адаптивным, ответственным и самостоятельным, способным опираться на знание своих потенциальных возможностей в процессе постановки и достижения целей, должен обладать умением организовать себя в сложной обстановке профессиональной деятельности, умением находить конструктивные решения, готовностью к саморазвитию и самосовершенствованию.

В связи с этим особое место в системе психолого-акмеологических факторов уделяется феномену аутопсихологической компетентности педагога, которая рассматривается как система характеристик субъекта, обеспечивающих самоэффективность на основе процессов самопознания, самооценки, самоконтроля и саморегуляции своего поведения в профессиональной деятельности [19].

Повышение аутопсихологической компетентности личности педагога на разных ступенях его профессионального становления сегодня становится реальной необходимостью, так как аутопсихологическая компетентность обеспечивает оптимальность самоорганизации жизни и профессиональной деятельности.

Целостное изучение аутопсихологической компетентности педагога позволяет более глубоко исследовать возможности саморазвития, оптимального использования ресурсов и гармонизации взаимодействия педагога с различными субъектами, задействованными в пространстве его профессиональной деятельности.

Глава 1. Теоретико-методологические подходы к проблеме совершенствования аутопсихологической компетентности педагога

1.1. Сущность понятия «аутопсихологическая компетентность».

Понятие «аутопсихологическая компетентность» является междисциплинарным и изучается в рамках таких наук как психология, педагогика, акмеология. Аутопсихологическая компетентность является сложноорганизованным проявлением личности.

В понятии «аутопсихологическая компетентность» выделяется два смыслообразующих элемента. Первый связан с таким личностным образованием, как представление индивида о самом себе («ауто» от греч. autos – сам), на основе которого он строит взаимоотношения с другими людьми, относится к себе, к плодам своей деятельности, что определяет его Я-концепцию и устойчивость в жизни.

Второй связан с понятием «компетентность» как личностной характеристикой, совокупностью интериоризованных мобильных знаний, умений, навыков, способов деятельности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [22].

Впервые понятие аутопсихологической компетентности личности педагога было введено в психолого-педагогических исследованиях Н. В. Кузьминой и Г. И. Метельского.

Н. В. Кузьмина определяет аутопсихологическую компетентность как осведомленность педагога о способах профессионального самосовершенствования, о положительных и отрицательных качествах личности и сторонах деятельности, о том, что необходимо корректировать, в первую очередь, в себе для повышения качества профессиональной деятельности. Другими словами, аутопсихологическая компетентность определяет уровень развития зрелости личности педагога [12].

При этом аутопсихологическая компетентность не просто актуализирует внутренний потенциал педагога, но также выполняет функцию компенсации его негативных проявлений.

Г. И. Метельский определяет аутопсихологическую компетентность как уровень понимания педагогом себя и своей профессиональной деятельности. Ученый связывает развитие аутопсихологической компетентности с уровнем рефлексивной саморегуляции [12].

А. А. Деркач, И. В. Елшина, А. П. Ситников рассматривают аутопсихологическую компетентность как направленность педагога на целенаправленную, активную работу по изменению своих индивидуальных черт и паттернов поведения, другими словами, как способность к самодиагностике, самомотивированию, самокоррекции [6, с. 130].

В своем исследовании Л. А. Степнова рассматривает аутопсихологическую компетентность через готовность и способность педагога к ориентации и регуляции во внутриличностном пространстве, которая выражается, прежде

всего, в целенаправленной работе по поиску и получению нового знания о себе, регуляции психических состояний и свойств, изменению личностных черт и паттернов поведения [25].

Е. Макарова к параметрам аутопсихологической компетентности педагога относит особенности поведения в конфликтных ситуациях, коммуникативный самоконтроль, развитую эмпатию, стремление к сотрудничеству, способность к самоанализу и рефлексии, моделирование и прогнозирование, стратегическое развитие деятельности и акмеологическую поддержку [14].

В. А. Беляшов, Т. Е. Егорова определяют аутопсихологическую компетентность, как сложноорганизованное системное образование, представленное высокой степенью развития самосознания и саморегуляции человека, сформированных в процессе его развития и саморазвития во всех сферах его жизнедеятельности и на разных уровнях его психической жизни: психофизиологическом, психическом, эмоциональном, социальном и духовном [4].

Т. Л. Шиманская считает, что аутопсихологическая компетентность является результатом особого рода психологической деятельности, относящейся к классу внутриличностной деятельности. Ее предметом является саморазвитие и самосовершенствование личности, обретение целостности мира и «Я». Аутопсихологически компетентным можно назвать педагога, который свой внутренний мир выстраивает строго в единстве трех видов отношений: отношение к себе, к другим и к отношению других к себе [30].

В целом, аутопсихологическая компетентность складывается из умений, направленных на:

- самодиагностику (комплекс навыков самоанализа, самооценки, самоопределения, самосознания, самоконтроля);
- самокоррекцию (включает использование техник решения личных проблем – снятие стрессов, зажимов, комплексов, избавление от вредных привычек; техник, изменяющих внутреннее психическое состояние – саморегуляция, самовнушение, самоубеждение и др.);
- саморазвитие (предполагает обладание техниками изменения личностных черт, самопрограммирования);
- самомотивирование (формирование и принятие образов достижения, постановка задач, ресурсное подкрепление собственных действий);
- эффективную работу с информацией (быстрое чтение, развитие памяти, освоение техник переработки и анализа информации);
- психолингвистическую компетентность (все виды работ с текстом, формулирование контекстно-адекватных фраз, понимание скрытого значения фраз, работа с модальными операторами и др.) [20].

Системный подход позволяет обратиться к аутопсихологической компетентности как сложному системному образованию, подчиненному системным отношениям с другими, подобными ему по сложности и характеру проявлений системами. Выявлено, что аутопсихологическая компетентность является базальным образованием других видов компетентности, которые могут быть представлены в конкретной профессиональной компетентности, что позволяет определить её как системообразующую компетентность. К примеру, теоретиче-

ски обосновано, что аутопсихологическая компетентность в контексте профессиональной компетентности связана с такими её видами, как социальная компетентность (знание людей, эффективных способов взаимодействия с ними), психологическая компетентность (знание закономерностей поведения, взаимодействия и взаимоотношений людей в малых и больших группах), коммуникативная компетентность (знания о различных стратегиях, методах эффективного общения) [9].

Мы поддерживаем представления об аутопсихологической компетентности как совокупности личностных характеристик, обеспечивающих процессы самопознания, саморегуляции и самоконтроля, рефлексии и способствующих эффективному межличностному взаимодействию педагога с субъектами образовательной деятельности.

Таким образом, аутопсихологическая компетентность дает возможность педагогу более глубоко анализировать индивидуальные ресурсы и риски, выстраивать оптимальные стратегии саморегуляции и самоконтроля, успешно овладевать внутренним состоянием в сложных профессиональных ситуациях.

1.2. Структура и содержательные характеристики аутопсихологической компетентности педагога.

Раскрытие сущности аутопсихологической компетентности возможно через рассмотрение ее структуры.

Л. А. Степнова, представляя аутопсихологическую компетентность в структуре личности профессионала, выделяет такие компоненты, как:

- аутопсихологические способности;
- субъектную позицию;
- «включенность в развитие профессионально важных качеств»;
- рефлексивную деятельность;
- самопонимание и самоопределение.

Опираясь на имеющиеся в науке данные, в качестве сущностных характеристик аутопсихологической компетентности, автор выделяет: «многозначность, многоуровневость, многоплановость (полифункциональность), адаптивность, интегративность, духовность, динамичность» [26]. Данные характеристики имеют большое значение при моделировании аутопсихологической компетентности в контексте определенного вида деятельности и определения условий развития аутопсихологической компетентности в разных сферах жизнедеятельности человека.

Кроме того, Л. А. Степнова в качестве интегративного критерия аутопсихологической компетентности предлагает готовность и способность к самопониманию, саморазвитию, самореализации; умение использовать внутренний акмеологический резерв человека в профессиональной деятельности. При этом автор выделяет следующие показатели аутопсихологической компетентности:

- поведенческая и интеллектуальная гибкость, способность успешно адаптироваться, приспособляемость;
- способность управлять собственным развитием;

- профессиональная успешность и эффективность;
- оптимальность поведения как интегральный показатель способности использовать в принятии решения прошлый опыт, мнение других, собственную точку зрения;
- способность реализовать свой потенциал.

Помимо интегральных показателей, Л. А. Степнова выделяет специальные показатели, позволяющие оценить уровень развития ряда структурных компонентов аутопсихологической компетентности: самосознание, самоопределение, саморазвитие, профессиональное мышление.

В. А. Беляшов и Т. Е. Егорова в структуре аутопсихологической компетентности выделяют такие основные компоненты как:

- когнитивный компонент, определяющий уровень знаний о себе, своей психической и психологической природе;
- эмоционально-оценочный, определяющий уровень принятия человеком себя, отношение к себе;
- процессуально-деятельностный (технологический) или компонент волевой регуляции, обязанной развитию системы эффективных способов воздействия на себя, регуляции своих поведенческих актов, эмоциональных состояний, познавательных процессов, что может определять поведение и деятельность человека по отношению к себе и окружающему миру;
- ценностно-смысловой компонент, выраженный системой ценностных ориентиров человека, и связывающий все другие компоненты в единое целое, придавая структуре аутопсихологической компетентности целостный системный характер [4].

В качестве содержательных характеристик аутопсихологической компетентности авторы усматривают представленность в особенностях самосознания индивида такого психологического опыта, знаний и умений (владение способами деятельности), которые бы могли ориентировать его саморазвитие на разных уровнях его жизнедеятельности:

- 1) на психофизиологическом уровне, выводящем его на проблемы поддержания своего физического и психического здоровья, физического саморазвития;
- 2) на интеллектуальном (психическом) уровне – на проблемы развития интеллектуальной сферы личности, его познавательных процессов;
- 3) на эмоциональном уровне – на проблемы управления своими эмоциональными и психическими состояниями;
- 4) на личностном уровне (уровне «Я-концепции» как отношении человека к себе и к окружающему миру) и личностно-коммуникативном уровне – на проблемы личностного, профессионального саморазвития, проблемы межличностных и внутриличностных отношений;
- 5) на духовном уровне – проблемы мировоззренческого уровня, системы ценностей, смыслов. Именно этот внутренний диссонанс, вызванный проблемами, противоречиями между желаемым образом себя и наличным, управляемый системой ценностей, смысловых ориентаций и придает аутопсихологиче-

ской компетентности, как личностному образованию, социально значимый смысл.

Т. Л. Шиманская рассматривает аутопсихологическую компетентность как систему, включающую следующие структурные компоненты:

- рефлексивный компонент - способность человека осуществлять адекватную самооценку и эффективный самоконтроль, в том числе и их динамических характеристик;

- проективный компонент - способность индивида осуществлять планирование развивающей самопреобразующей деятельности;

- интрокоммуникативный компонент как системообразующий внутренний диалог;

- конструктивный компонент, проявляющийся в способности осуществлять целенаправленные внутриличностные изменения;

- организаторский компонент, выступающий в умении человека наращивать свои ресурсы для саморазвития;

- прогностический компонент как способность личности и умение предвосхищать ключевые моменты своего развития [30].

А. А. Деркач в структуре аутопсихологической компетентности выделяет аутопсихологические способности, выражающие технологическую составляющую процесса самоизменения и объединяющие набор конкретных психологических навыков, приемов, психотехнологий, обеспечивающих реализацию процессов самоизменения.

Аутопсихологические способности (АПС) были определены как специфические знания, умения и навыки, определяющие возможности человека в самопонимании, самооценивании, самоанализе, саморегулировании, самореализации и других явлениях внутреннего мира, заимствованных из внешнего взаимодействия.

Выделяются три функции аутопсихологических способностей:

- 1) прием информации;

- 2) ее переработка;

- 3) усвоение структурами головного мозга.

В структуру аутопсихологических способностей включаются способности: к загрузке информации (интериоризация); к сознательной ее переработке и определению своего отношения к ней (рефлексия); к установлению нейросвязей, т.е. образованию и закреплению нового личностного опыта (интраадаптация); к энергетическому обеспечению данных процессов.

В качестве наблюдаемых признаков аутопсихологических способностей были выделены две категории:

- 1) внешне наблюдаемые состояния: интерес, проявляемый к себе как к индивидуальности; переживание неудовлетворенности, возникающее в силу противоречия между реальными возможностями личности и требованиями ситуации; выраженная социальная перцепция; созидательная активность;

2) внутренние предрасположенности: запас сил (нервно-психической энергии) для проведения необходимых личностных преобразований; степень развития рефлексии, опирающаяся на невербальную составляющую интеллекта; степень принятия и дробления информации при интериоризации, зависящая от абстрактности мышления и таких составляющих вербального интеллекта, как общая и специальная «осведомленность» (Векслер); интраадаптивная способность – способность усвоения нового опыта на уровне нейросвязей.

Т. Н. Щербакова в качестве структурных компонентов выделяет:

- психологические знания;
- аутопсихологические умения;
- профессионально значимые качества;
- систему субъективного контроля;
- конструктивные стратегии саморазвития [31].

Психологические знания законов функционирования субъективной реальности позволяют осознанно подходить к оценке себя как субъекта самопознания, саморазвития, быть уверенным пользователем психологическими знаниями. Психологические знания являются основой успешности в саморазвитии и самоактуализации.

Профессионально значимые качества позволяют объективно подходить к проблемным профессиональным ситуациям, вырабатывать эффективные технологии и стратегии по их решению, обеспечивают становление субъективной позиции в процессе профессиогенеза.

Система субъективного контроля дает возможность личности формировать компетентный стиль жизни, быть конгруэнтным по отношению к себе.

Владение конструктивными стратегиями саморазвития и самопомощи помогает эффективно действовать в профессиональном поле и межличностном пространстве.

К критериям аутопсихологической деятельности автор относит эффективную прогностику, наличие аутопсихологических способностей, наличие психологического и психосоматического здоровья, успешность в управлении самим собой.

Обобщив многочисленные теоретические и прикладные исследования (А. А. Деркач, Ю. С. Казаков, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, В. Б. Нарушак, Л. А. Степнова, Т. Н. Щербакова и др.) нами, вслед за Н. А. Леушкиной выделены следующие компоненты аутопсихологической компетентности педагога: когнитивный, мотивационный, эмоциональный, рефлексивно-регулятивный.

Когнитивный компонент аутопсихологической компетентности включает полное представление педагога о себе, знание своих индивидуальных особенностей, личностных качеств.

Мотивационный компонент аутопсихологической компетентности проявляется в стремлении к самопознанию, саморазвитию и самосовершенствованию. У педагога наблюдается высокий уровень мотивации к достижениям, сформированность гуманистических ценностей, активность, способность к целеполаганию.

Эмоциональный компонент аутопсихологической компетентности характеризуется, с одной стороны позитивным самовосприятием, с другой стороны, позитивным настроем на профессиональную деятельность как на возможность приобретения нового опыта, способствующего личностному росту и самосовершенствованию. Сформированность эмоционального компонента означает и способность распознавать свое эмоциональное состояние, и владение способами саморегуляции и самоконтроля. Важную роль играют также такие качества как готовность к преодолению барьеров, трудностей, воспринимаемых как ценность в процессе самореализации личности педагога.

Рефлексивно-регулятивный компонент проявляется в способности к самоанализу, самоконтролю, саморегуляции, самокоррекции [13 с. 133].

Таким образом, представленные компоненты аутопсихологической компетентности позволяют рассмотреть ее структуру с разных аспектов.

1.3. Формы проявления аутопсихологической компетентности педагога.

К основным формам проявления аутопсихологической компетентности педагога можно отнести: базовую, особенную и специальную аутопсихологическую компетентность.

Базовая аутопсихологическая компетентность представляет собой совокупность аутопсихологических знаний (знаний о себе) в области: индивидуально-типологических особенностей (темперамент, характер, эмоционально-волевая регуляция, личностный стиль деятельности, когнитивный стиль, особенности памяти, профессионального мышления и др.); защитно-блокирующих систем, препятствующих эффективному саморазвитию (комплексы, неврозы, преобладающие типы психологических защит, индивидуальная история детско-родительских отношений и др.).

Очевидно, что базовая аутокомпетентность у педагогов может иметь значительные расхождения по содержанию, реалистичности (самокритичности), структурности (количеству представленных элементов самопонимания). Это определяется внутренними факторами развития аутопсихологической компетентности, формирующими индивидуально-типологический тип (биохимические, общесоматические, нейродинамические, психодинамические особенности организма). Соответственно, мера продуктивности базовой аутопсихологической компетентности (уровень, исходящий из индивидуально-типологических особенностей самопонимания, самокритичности, компенсированности имеющихся недостатков) будет задавать необходимое направление дальнейшей коррекции и саморазвития. Например, выраженная импульсивность как индивидуально-типологическая особенность, потребует для коррекции и компенсации аутопсихологической компетентности в области технологий саморегуляции, а не критичность истероидного характера – аутопсихологической компетентности в области технологий достижения реалистичного «Я».

Базовая аутопсихологическая компетентность формируется как психическое новообразование подросткового возраста (в соответствии с возрастными особенностями формирования и в дальнейшем, при продуктивном развитии личности, развиваясь и совершенствуясь, становится характеристикой зрелой личности. В дальнейшем, встраиваясь в контекст личностно-профессионального развития, аутопсихологическая компетентность трансформируется в особую и специальную аутокомпетентность, реализуя имеющийся у человека как внутренний потенциал и резервы, так и успешно используя внешние ресурсы (условия деятельности, социальное окружение, социально-ролевые идентификации и т. д.) в рамках его развития как профессионала и специалиста высокого уровня.

В случае деструктивного личностного развития – при невротизации, психопатизации, дезадаптации, усугублении некоторых акцентуаций характера – происходит непродуктивное развитие базовой аутокомпетентности с нарушением процессов реалистичного самовосприятия (например, при истероидной акцентуации, формировании ригидных параноидных тенденций); самоуправления (при психопатической импульсивности или депрессивно-астеничных акцентуациях). Непродуктивное развитие базовой аутопсихологической компетентности во всех перечисленных выше случаях препятствует эффективной профессиональной самореализации, создает трудности социально-психологической адаптации (в профессиональной группе, семье), уводит человека от достижения его профессионального и личностного акме.

Особенная аутопсихологическая компетентность является характеристикой личности профессионала и включает понимание своих сильных и слабых сторон в области личностно-профессионального развития; необходимых профессионально-важных качеств; зон профессионального самоопределения; средств профессиональной самореализации. Аутопсихологическая компетентность является одновременно и результатом, и средством профессионализации личности. Овладение человеком профессиональным мастерством происходит одновременно с развитием его базовой аутопсихологической компетентности.

Вектор развития аутопсихологической компетентности при этом состоит в понимании специалистом того, что его базовая аутопсихологическая компетентность – индивидуально-типологические особенности, сильные стороны и ограничения – должна быть оптимизирована (использована максимально эффективным образом) в соответствии с требованиями профессии. Поэтому процесс продуктивного развития особенной аутопсихологической компетентности педагога зависит не только от внутренних, но и от внешних факторов: особенностей профессиональной адаптации; характера профессиональных коммуникаций; алгоритмов карьерного роста; меры экстремальности и неопределенности в профессиональной деятельности.

Таким образом, развитие особенной аутопсихологической компетентности сопровождает все стадии профессионализации личности и состоит:

- в расширении диапазона знаний о необходимых профессионально-важных качествах, универсальных и специальных инвариантах профессионализма, личностно-профессиональных моделях и эталонах развития;
- в овладении новыми необходимыми профессиональными навыками;
- в развитии профессиональной Я-концепции;
- в овладении технологиями профессионального мышления, самоопределения, самореализации.

В своем целостном виде продуктивность развития особенной аутопсихологической компетентности состоит в умении выделять и решать акмеологические задачи, характерные для профессиональной деятельности (коммуникативные, социально-перцептивные, креативные, организаторские). Поэтому аутопсихологическая компетентность профессионала состоит из знаний, умений и навыков, обеспечивающих различные способы решения акмеологических задач, а набор актуальных задач определяется типом базовой аутопсихологической компетентности и тем вектором саморазвития, который из этого следует. Осознание и освоение технологий решения акмеологических задач поднимает личность на более высокий уровень развития, делает ее субъектом собственного развития, переводит ее в статус личности профессионала.

Непродуктивная профессионализация (наступает стагнация на этапе овладения какой-либо акмеологической задачей) с точки зрения развития аутопсихологической компетентности выражается в отсутствии интегративной аутопсихологической компетентности, в лучшем случае в односторонности развития профессионально важных качеств. Личность не может выйти за рамки своей базовой аутопсихологической компетентности, вычленив вектор саморазвития в контексте решения профессиональных акмеологических задач. В результате не происходит полноценного освоения профессиональной деятельности из-за неоптимального использования внутренних и внешних ресурсов. Например, из-за отсутствия аутопсихологической компетентности в области самоорганизации педагог лишается возможности эффективного использования рабочего времени, а неспособность реалистично понимать себя приводит к ошибкам в восприятии других людей, что в свою очередь препятствует эффективным коммуникациям.

Специальная аутопсихологическая компетентность включена в процесс дальнейшей профессионализации личности и овладения профессиональным мастерством на высших уровнях. На этом этапе формируются интегральные новообразования, позволяющие личности выходить за собственные рамки и создавать новые продукты деятельности. Это этап творческой профессиональной самореализации, на котором человек становится подлинным субъектом себя и своей профессиональной деятельности. Аутопсихологическая компетентность включает в себя проявления высших уровней самопонимания, самоуправления и самореализации, она проявляется в интегративных

психических новообразованиях – инвариантах профессионализма: способность выходить за рамки собственной личности, креативность, эффективная саморегуляция, высокая мотивация достижений, прогностические способности. Специальная аутопсихологическая компетентность, имея в своем основании базовую и особенную, поднимает личность на уровень творца. Здесь результаты профессиональной деятельности имеют высокую социальную и профессиональную ценность, в них опредмечены не только профессиональные знания, умения и навыки, но и психические новообразования личности, составляющие ее аутопсихологическую компетентность.

На этапе специальной аутопсихологической компетентности, профессионал свободно владеет как внутренним, так и внешним потенциалом, более того, он способен к созданию новых ресурсов для реализации поставленных в профессиональной деятельности задач.

Таким образом, развитие аутокомпетентности рассматривается как достижение различных уровней осознанности самого себя и своих возможностей. Развитие при этом рассматривается сквозь призму трех параметров: наличие мотивации к саморазвитию, знания (информированность), практические навыки самоизменения (новое поведение) и выражается в четырех уровнях компетентности:

- бессознательная аутонекомпетентность – не хочет, не знает, не умеет (нет знаний, умений, мотивации к познанию);
- осознанная аутонекомпетентность – знает, что не знает (есть мотивация к познанию), нет знаний, умений;
- осознанная аутокомпетентность – знает, но не умеет: есть мотивация, есть знания, нет навыков;
- бессознательная аутокомпетентность – все три параметра присутствуют: мотивация, знания, навыки.

1.4. Модель совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.

Необходимость совершенствования аутопсихологической компетентности детерминирована характером и спецификой профессиональной деятельности педагога, которая предъявляет повышенные требования к его индивидуально-типологическим (когнитивным, эмоционально-волевым) и личностным качествам [8].

Психологическое сопровождение совершенствования аутопсихологической компетентности может выстраиваться на следующих положениях:

1) аутопсихологическая компетентность является системным образованием в системе других видов компетенций (профессиональной, коммуникативной, социальной, психологической и др.); она является базальным образованием (возможно метакомпетентностью), что позволяет ей не только оказывать влияние на процесс развития других видов компетентностей человека, но и через их развитие актуализировать свое развитие;

2) формирование аутопсихологической компетентности происходит в результате развития и аккумуляции специфических способов воздействия человека на самого себя и взаимодействия с окружающим миром, которые при условии их закрепления становятся новым достижением личности, её новообразованием, новым качеством, которое возможно определять, как аутопсихологические способности;

3) совершенствование аутопсихологической компетентности происходит в процессе развития той деятельности, в которую человек включается (учебной, профессиональной, коммуникативной, интеллектуальной, художественной и др.) при условии осознания её как возможности собственного развития, осознания её как деятельности, в которой он может научиться управлять своей активностью в избранном им процессе самопреобразования;

4) самопреобразующая деятельность подчиняется особому алгоритму развития, в котором ключевым моментом является желание человека изменить себя, отношение человека к себе, другим, окружающему миру как ценности, определяющей направленность личности, его внутреннюю статусность;

5) формирование и совершенствование аутопсихологической компетентности должно идти в контексте повышения психологической культуры человека и рассматриваться как определенная ступень её развития, только тогда она будет носить гуманистический и экологический смысл; можно научиться многим методам воздействия на себя, но в результате получить развитие со знаком минус [4];

6) целенаправленный процесс формирования и совершенствования аутопсихологической компетентности как сложного образования, включающего в себя системы разного качества и порядка (знания, поведенческие действия, компетенции), представляется процессом «поэтапного порождения нового качества» (нового способа деятельности, новой поведенческой реакции, нового личностного качества) [18].

Для целенаправленного развития и совершенствования аутопсихологической компетентности возможно осуществление следующих функций:

- проблемно-ориентированный анализ аутопсихологической компетентности: выявление сильных и слабых сторон индивидуально-типологических особенностей, потенциала и ресурсов саморазвития;
- поиск и оценка возможностей развития и совершенствования аутопсихологической компетентности (решения актуальных проблем саморазвития);
- проектирование индивидуальных траекторий саморазвития, создание аутоинновационной внешней и внутренней среды;
- стратегическое планирование саморазвития;
- операциональное планирование саморазвития;
- построение организационной структуры реализации саморазвития;
- осуществление саморазвития;
- контроль и корректировка процесса саморазвития [7].

К ключевым факторам совершенствования аутопсихологической компетентности можно отнести особенности характера педагога и специфику профессиональной деятельности. Специфика деятельности педагога предъявляет завышенные требования к его когнитивным, эмоционально-волевым и личностным качествам. Для совершенствования аутопсихологической компетентности педагог должен быть проактивным, то есть обладать креативным мышлением, стрессоустойчивостью, целеустремленностью, способностью к самоанализу и рефлексии, коммуникативной компетентностью, эмпатией.

Можно выделить три уровня развития аутопсихологической компетентности: *высокий, средний и низкий*. В основе их выделения лежит, мотивированность саморазвития, устойчивость самооценки, уровень субъективного контроля, самоотношение, эмоциональная устойчивость, развитие саморефлексии, доверие к себе, самопринятие.

Высокий уровень характеризуется гармоничным развитием мотивационно-ценностного, эмоционально-оценочного, регулятивно-контролирующего компонентов, а также ярко выраженной потребностью в саморазвитии, самосовершенствовании и ориентацией на формирование позитивного имиджа и карьерный рост.

Для *среднего уровня* характерна неравномерность развития структурных компонентов аутопсихологической компетентности: недостаточная выраженность мотивационно-ценностного и регулятивно-контролирующего компонентов. Процесс саморазвития не выделяется в качестве приоритетной ценности.

Низкий уровень характеризуется отсутствием ориентации на дело, низкой интернальностью, разбалансированностью в самооценки, недостаточной эмоциональной устойчивостью, низкой толерантностью к стрессу. В структуре аутопсихологической компетентности наблюдается неравномерность развития отдельных компонентов.

Большую роль в формировании содержания аутокомпетентности играет самовосприятие и характер установок по отношению к себе как объекту познания. На понимание себя влияют ценностные ориентации и уровень притязаний субъективный образ достижений. Большой разрыв между притязаниями на высокую оценку со стороны окружающих и содержание реально получаемой обратной связи вызывает состояние психологического дискомфорта или даже невроз. Наличие высокого уровня аутопсихологической компетентности демонстрирует возможности психологических знаний для осуществления самоизменений на различных этапах жизнедеятельности [32].

Основным препятствием на пути развития и совершенствования аутопсихологической компетентности педагога выступают внешние и внутренние барьеры. К внешним барьерам можно отнести:

- несоответствие выполняемых социальных и профессиональных ролей индивидуальным особенностям и способностям педагога;
- деструктивное влияние социального окружения;
- отсутствие определенных условий, например, нехватка информации, ограниченность контактов с людьми, межличностные конфликты и др.;

- низкий уровень мотивации к достижению успеха в профессиональной деятельности.

К внутренним барьерам относятся внутреннее состояние и переживания педагога:

- неадекватная самооценка, чаще заниженная;
- несформированность такого качества как стрессоустойчивость;
- применяемые механизмы психологической защиты (идентификация, проекция, рационализация и др.);
- внутриличностные конфликты;
- профессиональные деформации и др.

Нами разработана модель совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.

Таблица 1.

Модель совершенствования аутопсихологической компетентности педагога

Целевой блок	<i>Цель:</i> познакомить педагога с основными способами самопознания, саморазвития, саморегуляции.	<i>Задачи:</i> 1) выработка навыков эффективного взаимодействия (способность выстраивать конструктивные отношения с субъектами образовательной деятельности); 2) формирование способности быстро принимать решения в сложных ситуациях и брать ответственность за принятые решения на себя; 3) формирование навыков саморегуляции (управления своими чувствами и эмоциями)		
Концептуальный блок	<i>Концептуальные основы:</i> теории саморазвития, эмоционального интеллекта; теория сохранения ресурсов; подходы к проблеме стресса и стрессоустойчивости, подходы к проблеме рефлексии и др.	<i>Принципы:</i> принцип системности, принцип диалогичности, саморазвития и рефлексии.		
Содержательный блок	Содержательный компонент			
	Программа формирования аутопсихологической компетентности педагога включает в себя: 1) тематические практико-ориентированные занятия с педагогами; 2) мотивационный тренинг, тренинги стрессоустойчивости, личностного роста, коммуникативные тренинги; 3) тренинги эмоционального интеллекта и эмпатии; 4) тренинг рефлексивных умений; 5) индивидуальные консультации с педагогами; 6) информационно-просветительская работа с педагогами; 7) курсы повышения квалификации. Рекомендации для педагогов, по преодолению внешних и внутренних барьеров развития аутопсихологической компетентности.			
Процессуальный блок	Определение уровня сформированности аутопсихологической компетентности			
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	
	Организационный компонент			
	<i>Этапы:</i> 1) диагностический (тестирование, наблюдение и т.д.), 2) этап планирования, 3) этап реализации (тренинги, ролевые и деловые игры, круглые столы и т.д.), 4) оценочно-коррекционный.			
Результивно-оценочный блок	<i>Результат:</i> формирование аутопсихологической компетентности педагога, проявляющейся в компонентах:			
	<i>Мотивационном</i>	<i>Когнитивном</i>	<i>Эмоциональном</i>	<i>Рефлексивно-регулятивном</i>

В структуре разработанной модели можно выделить 5 основных блоков:

1. Целевой блок включает в себя конкретную цель: обучение педагога способам и приемам формирования аутопсихологической компетентности.

В соответствии с целью выделены следующие задачи:

- выработка навыков эффективного взаимодействия с субъектами образовательной деятельности (коллегами, родителями, обучающимися, администрацией и др.);
- формирование способности быстро принимать решения в сложных ситуациях и брать ответственность за принятое решение на себя;
- формирование навыков саморегуляции (управление своими чувствами и эмоциями).

2. Концептуальный блок включает в себя основные подходы и принципы к организации процесса формирования аутопсихологической компетентности педагога:

1) *принцип системности*, предполагающий системный анализ важнейших областей жизнедеятельности педагога и, прежде всего, профессиональной деятельности;

2) *принцип диалогичности*, предполагающий конструктивное взаимодействие педагога с субъектами образовательной деятельности;

3) *принцип саморазвития*, предполагающий актуализацию, стимулирование тенденции к личностному и профессиональному росту педагога; создание условий для самореализации педагога;

4) *принцип рефлексии*, заключающийся в постоянном анализе, осмыслении и перестройке педагогами собственного опыта, что обеспечивает продвижение в саморазвитии и самосовершенствовании.

3. Содержательный блок представлен:

1) программой совершенствования аутопсихологической компетентности педагога, которая реализуется по направлениям: тематические практико-ориентированные занятия с педагогами (курс «Развитие аутопсихологической компетентности»); мотивационный тренинг («Колесо жизни», «Что вы не можете выполнить» и т.д.); тренинг развития эмоционального интеллекта («Дневник чувств», «Скульптура», «Разные маски» и др.); тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» («Стресс в моей жизни», «Тропа эмоций», «Поглотители времени» и др.); *тренинг личностного роста* включает в себя упражнения, способствующие фокусированию внимания педагогов на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, паттернах поведения, на представлениях о самом себе («Идеальный педагог», «Ценное качество», «Мои жизненные планы», «Личный герб и девиз» и др.); *коммуникативный тренинг*, направленный на оптимизацию межличностных отношений субъектами образовательного пространства, а также на осознание педагогами себя в системе профессионального и личностного общения («Эхо», «Молчащее и говорящее зеркало» и др.); тренинг профессионального самопознания, направленный на формирование и отработку навыков педагогической рефлексии, развитие представления педагога о себе как субъекте образовательной деятельности, укрепление личностной и профессиональной самооценки («Ожидания-Опасения», «Кто я?», «Дерево мое-

го «Я», «Профессиональное «Я» в лучах солнца», «Рефлексивная мишень» и др.);

2) индивидуальной и информационно-просветительской работой с педагогами;

3) методическими рекомендациями для педагогов, направленными на повышение уровня аутопсихологической компетентности.

4. Процессуальный блок выполняет функцию организационно-методического обеспечения реализации модели совершенствования аутопсихологической компетентности педагога. Данный блок включает следующие этапы:

- 1) диагностический;
- 2) этап планирования;
- 3) этап реализации;
- 4) оценочно-коррекционный этап.

1. Одним из значимых этапов в работе с педагогами является диагностический этап, позволяющий не только диагностировать индивидуально-типологические особенности педагогов, определить наличный уровень их аутопсихологической компетентности, но и запустить процессы рефлексии, способствующие более четкому осознанию педагогами личностных возможностей. Проведение диагностики, и особенно самодиагностики, направлено на овладение каждым педагогом умениями осуществлять самоанализ и давать самооценку своей профессиональной деятельности. Это позволяет строить взаимодействие с педагогами с позиций самоорганизации, саморегулирования и самокоррекции. Для диагностики аутопсихологической компетентности и ее составляющих можно применять такие методики как:

- «Опросник уровня рефлексивности»;
- тест «Смысложизненные ориентации»;
- методика определения локус-контроля Дж. Роттера;
- опросник «Стиль саморегуляции поведения»;
- тест-опросник самоотношения (В. В. Столин, С. Р. Пантелеев);
- опросник «Кто Я»;
- опросник Айзенка (экстраверсия-интроверсия, эмоциональная стабильность-эмоциональная нестабильность);
- опросник Кейрси (тип личности и темперамента);
- опросник определения стиля мышления (модификация опросника личностных типов Майерс-Бригс);
- опросник FIRO-B (фундаментальные ориентации в межличностном общении) и др.

Помимо рассмотренного диагностического инструментария эффективным инструментом развития и совершенствования аутопсихологической компетентности является использование проективных психологических методик, так как они позволяют довести до сознания педагога некоторые

неосознаваемые особенности его индивидуально-личностных особенностей. Педагогам можно предложить такие проективные методики как:

- «Автопортрет»;
- «Моя жизнь»;
- «Моя проблема»;
- «Мое прошлое»;
- «Мое настоящее»;
- «Мое будущее»;
- «Я» – в образе растения»;
- «Я» – в образе животного»;
- «Я» – в образе неодушевленного предмета» и т.д.

На основе результатов диагностики разрабатывается план работы с педагогом по совершенствованию аутопсихологической компетентности и ее составляющих, подбираются методы и технологии работы. Следующий этап включает непосредственную работу с педагогом в соответствии с составленной программой.

5. Результативно-оценочный блок представлен определенным результатом внедрения модели формирования аутопсихологической компетентности педагога, а именно повышением уровня аутопсихологической компетентности педагога, проявляющимся в компонентах: мотивационно-ценностном, когнитивном, эмоционально-волевым, рефлексивно-регулятивным.

Качество знаний о себе, способность к реализации собственного потенциала, проектирование индивидуальной траектории саморазвития, способность к самоанализу и рефлексии являются индикаторами сформированности аутопсихологической компетентности педагога.

Данная модель направлена на психологическую помощь педагогам в приобретении необходимых навыков, способствующих повышению их аутопсихологической компетентности, самооценки, уровню самоконтроля и саморегуляции при выполнении профессиональной деятельности, в силу чего она является открытой, динамичной.

Таким образом, аутопсихологическую компетентность педагога можно рассматривать как свойство, обеспечивающее возможности саморазвития, самовоспитания, формирования профессиональной активности.

Глава 2. Психолого-педагогические аспекты совершенствования аутопсихологической компетентности педагога

2.1. Технологии развития и совершенствования аутопсихологической компетентности педагога.

Аутопсихологические технологии представляют совокупность методов, способов, техник для достижения оптимальных результатов в управлении своим собственным поведением. В этом случае объектом технологизации и одновременно предметом технологий являются когнитивные, эмоциональные, волевые процессы, а также личностные особенности и черты характера человека.

А. А. Деркач и Л. А. Степнова в своем исследовании выделяют целый ряд технологий развития и совершенствования аутопсихологической компетентности. Рассмотрим их более подробно.

Аутопсихотехники направлены на самоизменение эмоциональных состояний, мотиваций, мыслей, установок, личностных черт и ограничений.

Акмеологические технологии разрабатываются в рамках модели предмета акмеологии, отражающей переход от реального состояния, качества и уровня развития личности (и ее профессионализма) к будущему идеальному.

Данная модель включает интегральную характеристику наличного состояния и потенциала личности, алгоритмов и способов его развития, образа будущего состояния, ожидания контрольных механизмов и функционирования обратных связей. Исходя из данных положений, акмеологические технологии определяются как методы или способы личностно-профессионального развития до уровня профессионала.

Акмеологические технологии совершенствования аутопсихологической компетентности включают комплекс психологических, психокоррекционных, педагогических, социально-психологических, психофизиологических технологий.

Психологические технологии развития АК включают: технологии, регулирующие психоэнергетический баланс, технологии осознания, медитативные психотехнологии, технологии стрессоустойчивости, технологии развития рефлексивности [7].

К психотехнологиям, регулирующим психоэнергетический баланс относятся: аутотренинг И. Шульца, психомышечная тренировка А. В. Алексеева, метод прогрессивной мышечной релаксации Э. Джекобсона. Данные психотехнологии предназначены для управления психическими процессами, эмоциональными состояниями и предлагают использование техник релаксации и психической концентрации.

Ко второму классу психотехнологий, направленных на прояснение структур сознания за счет перевода неосознаваемых психических структур на уровень осознаваемого относятся: нейролингвистическое программирование, гештальттерапия и ряд других психотерапевтических техник. Данные психо-

технологии предназначены для управления более сложными психическими процессами, такими как речь, мышление, самосознание, мотивация и т. п.

К третьему классу (регулирующие сложные личностно-духовные интегративные структуры) относятся медитативные психотехнологии, основанные на использовании элементов восточных техник медитации (в основном индийской Раджа-йоги), которые предусматривают комплексную саморегуляцию, начиная с низших психофизиологических слоев и заканчивая высшими духовными пластами психики.

Помимо этого существует множество отдельных психотехник, не объединенных в систему психотехнологий, направленных на коррекцию отдельных состояний, установок и т. д. Например, существует множество психосистем преодоления стресса, волевой регуляции, развития рефлексивности и др. В частности, разработана психотехнология самосбережения в экстремальных ситуациях, включающая как психофизиологические техники мышечной релаксации, так и техники психоэнергетической регуляции [7].

Очевидно, что каждый человек на эмпирическом, поведенческом уровне стихийно осуществляет саморегуляцию собственной деятельности, но эффективность этого процесса во многом зависит от степени развития рефлексивной способности, компетентности, готовности и возможности свободно актуализировать их в профессиональной деятельности.

Психокоррекционные технологии совершенствования аутопсихологической компетентности реализуют аутокоммуникативные механизмы. Цель коррекционной работы состоит в том, чтобы «развернуть» микрогенез до макроуровня, выявить причину сбоя и внести необходимые изменения во внутреннюю стратегию организации психической активности.

Технологический цикл психокоррекционных технологий составляют следующие шаги:

1. Внутренняя стратегия решения возникающих проблем является результатом сворачивания (редукции внешне двигательных звеньев) и погружения (сокращения времени на выбор необходимых средств) деятельности, освоенной когда-то на межличностном уровне.

2. Внутренняя стратегия может быть экстерииоризирована настолько, чтобы ее можно было пошагово проследить.

3. Экстерииоризированная вовне (уже наблюдаемая) активность может быть проструктурирована как межличностное (межсубъектное) взаимодействие.

4. Полученное путем имитации квазимежличностное взаимодействие может быть организовано по правилам, принятым для тренинговых или коррекционных групп, нацеленных на оптимизацию коммуникативных процессов, повышение сензитивности и/или гибкости средств взаимодействия или решение иных сходных задач.

5. То, что в онтогенезе происходило как спонтанное научение и неподконтрольное сознанию присвоение, может быть в более быстром темпе проделано в лабораторных условиях путем целенаправленного обучения и осознанного (с помощью образов) усвоения.

Таким образом, технология коррекционной работы убедительно демонстрирует, что внутренние психические процессы вполне могут иметь природу, принципиально совпадающую с межсубъектным взаимодействием.

Когнитивные технологии направлены на развитие интеллектуальных стратегий, а также стратегий реализации памяти и внимания. Овладение данными технологиями повышает аутопсихологическую компетентность в области принятия управленческих решений, развитии профессионального мышления и памяти.

Использование когнитивных технологий разрешения конфликтов повышает аутопсихологическую компетентность в области конфликтологии. Наиболее значимыми типами мышления, которые могут способствовать или препятствовать развитию деструктивных и конструктивных конфликтов, являются «плоское» и «объемное», «социальное» мышление, т.е. способность человека удерживать в мышлении сложное, неупорядоченное состояние объекта, методологическое, саногенное мышление, для которого характерно доминирование мыслей, способствующих оздоровлению психики, снятию напряжения в организме, патогенное и рефлексивное мышление.

Психофизиологические технологии совершенствования аутопсихологической компетентности направлены на оптимизацию деятельности полушарий мозга, формирование равнополушарности, как наиболее оптимального типа межполушарного взаимодействия. Они включают кинезиологические программы активизации межполушарного взаимодействия, развития комиссуры как межполушарного интегратора.

Педагогические технологии совершенствования аутопсихологической компетентности нацелены на обеспечение эффективности формирования и совершенствования аутопсихологических знаний, умений и навыков. Педагогическая технология – это комплексная интегративная система, включающая множество операций и действий, обеспечивающих педагогическое целеопределение, содержательные, информационно-предметные и процессуальные аспекты, направленные на усвоение систематизированных знаний, приобретение профессиональных умений и формирование личностных качеств обучаемых, заданных целями обучения.

При разработке педагогических технологий совершенствования аутопсихологической компетентности должны учитываться два ведущих фактора:

– актуальная педагогическая задача (приоритетная цель и содержание обучения);

– дидактические процессы, включающие: выбор форм организации учебной деятельности (лекция, семинар, тренинг, индивидуальная консультация); выбор методов обучения, направленных на первичное овладение знаниями и совершенствование знаний, формирование умений и навыков; выбор средств

обучения (учебные книги, информационные материалы для аудиовизуальных средств обучения).

Социально-психологические технологии совершенствования аутопсихологической компетентности базируются на использовании социально-психологических механизмов и реализуются в организации различных форм групповой работы. На развитие аутопсихологической компетентности оказывают влияние следующие социально-психологические факторы: личность и поведение ведущего (тренера) социально-психологической группы; принципы организации и работы в группе; психодинамические процессы, происходящие в группе; процедурные средства.

Креативные технологии направлены на совершенствование аутопсихологической компетентности за счет творчества. К креативным технологиям можно отнести рефлексивно-инновационный тренинг развития самоопределения. Прямое предназначение тренинга – имитация процесса личностного самоопределения в целом и его составляющих. Кроме того, в тренинге решаются задачи коррекции непродуктивных форм самоопределения, развития личностного потенциала, обеспечивающего успешность самоопределения.

Таким образом, обобщая различные виды технологий совершенствования аутопсихологической компетентности, можно выделить классы аутотехнологий, которые реализуются: в ситуации групповой работы; в диалоге с педагогом-психологом; ауторежиме – в процессе самодиагностики, самокоррекции.

2.2. Тренинговая работа по совершенствованию аутопсихологической компетентности педагога.

Одним из эффективных средств совершенствования аутопсихологической компетентности является тренинг. Проведение аутопсихологического тренинга (вне зависимости от конкретных целей, задач, контингента) с необходимостью включает три основных этапа:

- подготовки;
- проведения цикла занятий;
- анализа и оценки эффективности тренинга.

По цели программы аутопсихологического тренинга можно разделить на два класса:

- специализированный тренинг;
- универсальный тренинг.

Первый направлен на выработку умений в определенной сфере саморазвития (например, повышение стрессоустойчивости, управление временным ресурсом и т.п.).

Второй предполагает формирование базовых навыков самоуправления:

- в эмоциональной сфере - снятие мышечной и психической напряженности, обучение навыкам позитивного самопринятия и др.;
- в когнитивной сфере – обучение приемам улучшения памяти, концен-

трации внимания, гибкости мышления, креативности, речевой гибкости и др.;

- в мотивационно-смысловой сфере – обучение приемам осознания и формулирования целей, наращивания побудительности цели, личностной гибкости и др.

Рассмотрим в качестве примера некоторые варианты тренинговых программ, направленных на совершенствование аутопсихологической компетентности педагога.

Тренинг профессионально-личностного роста педагога.

Занятия на тренинге профессионально-личностного роста построены таким образом, чтобы обеспечить [16].

- возможность адекватной оценки актуального уровня развития личностной компетентности педагога;
- «соотнесение» педагогом себя с системой профессиональных норм и требований;
- повышение у педагога мотивации профессионально-личностного роста;
- постановку перспективной цели профессионально-личностного роста и выстраивание индивидуальной траектории роста;
- нахождение в профессиональной деятельности объективных возможностей (ресурсов) профессионально-личностного роста педагога (рис. 1).



Рис. 1. Индивидуальная траектория профессионально-личностного роста педагога

Упражнение «Кто я?».

Цель: осознание своих индивидуально-психологических особенностей, формирование представлений о своей Я-концепции.

Инструкция. Каждый человек имеет свою собственную теорию относительно того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде, чем он отличается от всех других людей. При этом возникает вопрос: разделяя-

ют ли окружающие мою мысль о себе? Если же они видят меня иначе, то что лежит в основе их восприятия и оценки?

Попробуем выяснить этот вопрос в процессе выполнения следующих упражнений. Возьмите несколько листов чистой бумаги и напишите на одном из них в правом верхнем углу то из своих имен, к которому вы привыкли больше всего (это может быть просто имя, имя-отчество, фамилия, уменьшительно-ласкательное имя).

После этого:

А. Дайте ответ на вопрос: «Кто я такой?» Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в такой форме и последовательности, как они приходят в голову.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Б. Дайте ответ на этот же вопрос так, как, по вашему мнению, о вас сказали бы ваши отец или мать (выберите одного).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

В. Дайте ответ на этот же вопрос так, как, по вашему мнению, сказал бы о вас лучший друг (подруга).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Теперь сравните три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?
2. Какие отличия?
3. Если есть отличия, то, как вы объясняете их относительно самого себя? В какой мере вы ведете себя по-разному с разными людьми, и какие роли играете во время общения с близкими людьми?

Как можно объяснить эти отличия, исходя из индивидуальных особенностей этих людей, т.е. каким образом их ожидания формируют те суждения о вас, которые вы им приписываете?

Скажите, какие 10 ответов вашей самохарактеристики (пункт 1) касались:

- а) физических качеств (внешность, сила, здоровье и т.п.);
- б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т.п.);
- в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное состояние и т.п.).

Теперь установите ту очередность перечисления этих трех групп качеств, которую вы считаете наиболее целесообразной. Сохранили ли вы свою начальную позицию по поводу своей самохарактеристики? Если нет, то запишите в новой последовательности свои качества, названные вами вначале. Прибавились ли, изменились ли некоторые из них и чем вы это объясняете?

Если вы успешно выполнили упражнение, то сделанный вами в письменной форме вывод и есть словесное определение вашей Я-концепции относительно согласованного и зафиксированного **представления о себе самом** [33].

Упражнение «Мои сильные стороны».

Цель: создание позитивного образа «Я».

Инструкция. У каждого из вас есть сильные стороны, то, что вы цените, принимаете и любите в себе, что дает вам чувство внутренней свободы и уверенности в собственных силах, что помогает выстоять в трудную минуту. При формулировании сильных сторон не умаляйте свои достоинства. Вы можете также отметить те положительные качества, которые вам не свойственны, но вы бы хотели выработать их в себе. На составление списка вам дается 5 минут.

Затем сядем в большой круг, озвучим записи и комментарии к ним. Когда будете высказываться, говорите прямо, уверенно, без всяких «но ...», «если...», «может быть...», «я не совсем уверен в том, что ...» и т.п. На выступление дается по 2 минуты. Даже если закончите свою речь раньше, оставшееся время принадлежит вам. Слушатели могут только уточнять детали или просить разъяснения, но не имеют права высказываться. Может быть, значительная часть отведенного времени пройдет в молчании. Вы не обязаны объяснять, почему считаете те или иные свои качества точкой опоры, сильной стороной. Достаточно того, что вы сами в этом уверены.

В конце следует провести коллективную дискуссию, обращая внимание на то общее, что было в высказываниях, и на те ощущения, которые каждый испытал во время упражнения.

Упражнение «Без маски».

Цель: осознание личностных качеств, развитие рефлексии.

Инструкция. Все участники поочередно берут карточки, которые лежат на столе, и без подготовки продолжают высказывание, которое имеет начало на карточке.

Группа прислушивается к интонациям, голосу, оценивает меру искренности. Если признано, что высказывание было искренним, то упражнение продолжает следующий участник. Если же группа признает, что оно было шаблонным, неискренним, участник делает еще одну попытку, но уже после всех.

Содержание незаконченных предложений:

1. «Мне в особенности не нравится, когда...»
2. «Мне знакомо острое ощущение одиночества. Помню...»
3. «Мне очень хочется забыть, что...»
4. «Бывало, что близкие люди вызывали у меня почти ненависть. Однажды, когда...»
5. «Однажды меня напугало то, что...»
6. «В незнакомом обществе я ощущаю...»
7. «Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды...»
8. «Помню случай, когда мне стало стыдно, я...»
9. «В особенности меня бесит то, что...»

Упражнение «Рефлексия себя как профессионала».

Каждый участник группы индивидуально отвечает на вопросы (см. ниже-следующую таблицу):

Каким меня видят сокурсники (коллеги)?	
Каким меня видят ученики?	
Какой я на самом деле?	
Каким педагогом я хочу быть?	

На основании результатов рефлексии себя как профессионала делается заключение о том, какие коррективы необходимо внести в свою профессиональную «Я-концепцию».

Сделать выводы.

Упражнение «Девиз».

Цель: рефлексия своего отношения к себе и к окружающим.

Инструкция. «Идеи использовать средневековую атрибутику — гербы и девизы рода — нашли воплощение во многих психологических играх, разработанных ведущими тренингов разных направлений. Девиз и герб — такие символы, которые дают возможность человеку в лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Каждый из членов группы должен сформулировать свой девиз, который отражает его жизненное кредо, отношение к миру в целом и к себе. На формулировку девиза дается 5 минут. Затем все участники по очереди зачитывают

свои девизы и в случае необходимости дают необходимые пояснения.

Обратите внимание на тех, кто долго не может начать работу. Главное - идея и раскрепощенность самовыражения.

Упражнение «Автопортрет».

Цель: рефлексия образа «Я».

Инструкция. Один из самых близких людей, которого вы, наверное, хорошо знаете, — вы сами. Действительно, кто лучше знает свои особенности, привычки, желания и т.д. Каждый из вас в течение 5 минут должен составить подробную психологическую самохарактеристику, включающую не менее 10-12 признаков. В этой характеристике не должно быть внешних примет, по которым можно сразу вас узнать. Например, самому маленькому по росту в данной группе нельзя писать: «Мне доставляет много переживаний мой маленький рост». Это должно быть психологическое описание характера, своих привязанностей, взглядов на мир, на взаимоотношения людей и т.д.

После написания характеристик вы сдадите их ведущему или одному из членов группы. Перемешав листы, мы начнем зачитывать автопортреты. Остальные должны по тексту узнать автора. Вы вправе вносить коррективы в автопортрет участника, например, добавить несколько штрихов к особенностям его характера, которые удалось увидеть во время занятий.

Целесообразно приготовить для этого упражнения стандартную бумагу, чтобы у всех участников были одинаковые листы для написания психологического автопортрета. Работу лучше проводить на фоне музыкального сопровождения.

Упражнение «Сам себя не похвалишь...».

Цель: осознание своего личностного опыта, развитие умений и навыков самоанализа.

Инструкция. «В парах расскажите о себе все самое хорошее. Расскажите партнеру о своих успехах и радостях за последний год (месяц, неделю, день, час). Партнер помогает найти хорошее в себе. Он может расспрашивать, если его что-либо заинтересует. По моему сигналу поменяетесь ролями. Даю одну минуту на рассказ об успехах и радостях».

Обсуждение.

Что помогало, а что мешало говорить о своих успехах и радостях?

Упражнение «Майка хиппи».

Цель: развитие самосознания, развитие навыков самоанализа.

Инструкция. «Одно время во всем мире было очень популярно движение хиппи. Хиппи имели разные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от других людей. Одним из таких обычаев было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя. Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч со словами: «Если бы я был хиппи, то на моей футболке было бы написано...», проговаривая текст, который, с нашей точки зрения, мог бы быть написан на вашей футболке. Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого — нет. Надо, чтобы каждый из нас получил «футболку» с какой-то надписью».

Упражнение «Три цвета личности».

Цель: помочь участникам увидеть себя как некоторое «единство непохожих», каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность. Каждый участник группы получает три небольших листочка разного цвета.

Ведущий объясняет значение каждого цвета. Например:

- зеленый – «как все» в данной группе;
- желтый – «как некоторые из присутствующих»;

• розовый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (как ему кажется) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения (стиля жизни и т. д.), роднящее его с некоторыми, но не со всеми членами группы. Последний листочек должен содержать указания на уникальные черты данного участника, которые либо вообще не свойственны остальным, либо значительно сильнее у него выражены. После заполнения листочков психолог просит участников взять в руки тот, на котором записаны черты «как все». Называются общие черты для всех, кто находится в данной группе (записать на доске чаще всего встречающиеся). Таким же способом тренер просит обсудить содержание листочков «как некоторые» и «как никто больше». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем - с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает неповторимым в данной группе.

Вопросы для обсуждения:

- Какое качество личности было найти у себя труднее всего и почему?
- Как вы думаете, что дают педагогам такие групповые формы работы?

Ведущий: «Итак, мы приходим к выводу, что мы одновременно и похожи друг на друга, и, конечно же, чем-то различаемся, что позволяет нам быть индивидуальными и неповторимыми».

Упражнение «Карта будущего».

Цель: осознание собственных целей, средств и путей их достижения.

Инструкция: «Мы будем работать с картой будущего. Для этого подумайте и напишите самые важные и актуальные для вас цели, к которым вы стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. На карте обозначьте промежуточные «пункты-цели», «транспортные средства», при помощи которых вы будете достигать поставленных целей. Нарисуйте улицы и дороги, по которым вы будете идти».

Вопросы для обсуждения:

1. Как вы будете добираться к своим целям?
2. Какие препятствия вам предстоит преодолеть?
3. На какую помощь вы можете рассчитывать?

4. Будете ли вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь?

5. Как сочетаются цели друг с другом?

6. Какие чувства у вас вызывает картина? Интеграция полученного опыта.

Ритуал прощания.

Упражнение «Разработка индивидуальной программы профессионально-личностного роста».

Разработка программы осуществляется по следующему плану:

1. Цель профессионально-личностного роста (формулируется конкретно и позитивно, в терминах развития, формирования определенных личностных компетенций).

2. Процедура целеполагания:

- от кого и от чего зависит достижение поставленной цели;

- что зависит лично от меня?

3. Показатели и критерии достижения цели (результативности программы): объективные (изменения в поведении, общении, совместной деятельности, отношении других людей); субъективные (изменения в самовосприятии, самоотношении и саморегуляции).

4. Способы и средства достижения цели (определяются индивидуально в соответствии с поставленной целью, описываются развернуто).

5. Определение формы самоподкрепления (осознание позитивных последствий своего поведения, поощрение собственных усилий и успехов в достижении поставленной цели).

6. Определение формы самонаказания (выбор определенных санкций по отношению к себе в случае отступления от выбранной линии поведения, от выполнения программы самовоспитания).

7. Планирование окружения (каким должно быть мое окружение, чтобы помочь мне достичь поставленной цели?).

8. Заключение соглашения с самим собой (самообязательство, свободная форма договора с собой, предполагающая принятие условий выполнения программы).

9. Оценка результативности программы (осуществляется по заранее выделенным критериям).

Тренинг развития эмоционального интеллекта [29]

Упражнение «Продажа идеи».

Цель упражнения: Проиллюстрировать практическую значимость эмоциональной составляющей общения, ее «объемность» в деловом общении (продажах в частности).

Продолжительность: 45 мин.

Участники и роли: все участники делятся на две неравные группы — «Общественные деятели» и «Члены Финансового Совета».

Материалы: бланки наблюдения за «Общественными деятелями», флип-чарт, маркеры, стикеры.

Распределение ролей и инструктаж

Для выполнения следующего упражнения нужны 4 добровольца. После того как добровольцы «делают шаг вперед», тренер дает им инструкцию:

Инструкция «Общественным деятелям».

- Вы известные общественные деятели. Каждому из вас (это индивидуальная работа) необходимо в течение 5 минут придумать одну идею, проект, который «осчастливит» человечество, и способы реализации проекта. Эта идея может касаться вашего ближайшего окружения, вашей семьи, страны, человечества. Пример идеи из предыдущих групп: организация экскурсий в космос, создание кружков занятости во дворах и т. п. Потом вы презентуете свою идею Финансовому Совету (тренер показывает на остальных участников). Четко заданных критериев презентации нет! Ваша задача - продать свою идею и себя в качестве лица, ответственного за ее реализацию. Время на подготовку идеи и презентации - 5 минут.

Время на презентацию каждого проекта - 3 минуты. «Общественные деятели» начинают обдумывать свою идею. В это время тренер дает инструкцию «Членам Финансового Совета».

Инструкция «Финансовому Совету».

- Вы Финансовый Совет, состоящий из влиятельных представителей разных стран. Сейчас перед вами выступают «Общественные деятели» со своими идеями улучшения качества жизни людей.

Ваша задача - выслушать и решить для себя, в какую именно идею (проект) вы готовы вкладывать деньги. Причем ваше решение о выделении денег должно в первую очередь основываться не на самой идее, а на том, смог ли общественный деятель продать вам ее, смог ли «заразить» ею. Обращайте внимание на то, что и как делает «Общественный деятель», чтобы продать свою идею (обращение к слушателям, стиль взаимодействия с аудиторией, логичность изложения, мимику, жесты, эмоциональность и т. д.). И фиксируйте подробнейшим образом свои наблюдения. Отмечайте в первую очередь то, что понравилось или не понравилось вам лично.

После того как все «Общественные деятели» выступят, вам нужно будет выбрать победителя. Это может быть один человек, абсолютный лидер, или двое, если идеи для вас равнозначны, и вы не можете отдать пальму первенства. Я вам дам два стикера, которые будут являться символом ваших предпочтений, и которые вы после выступления всех деятелей отдадите одному или двоим понравившимся. На протяжении выступлений вы ведете бланк наблюдений, чтобы потом аргументировать свой выбор.

II этап. Презентация проектов «Общественных деятелей»

Перед выступлением тренер раздает по два стикера «Членам Финансового Совета».

- Вы их отдадите после выступления всех участников тому оратору, в чьем проекте вы согласитесь принять участие.

Инструкция всем участникам

- Внимание, регламент! «Общественные деятели» по очереди представляют свои проекты, на презентацию отводится 3 минуты. После этого «Члены

Финансового Совета могут задать всего два вопроса, проясняющие основную идею и ценность проекта. Таким образом, на выступление каждого «Общественного деятеля», включая ответы на вопросы, отводится 5 минут. Итак, кто готов выступить первым? Тренер во время исполнения упражнения следит за временем и дает сигнал о передаче хода презентации следующему «Общественному деятелю».

Обратная связь от «Членов Финансового Совета».

«Члены Финансового Совета» отдают свои стикеры тем участникам, в чьи проекты они готовы инвестировать средства. Тренер пишет на флип-чарте имена «Общественных деятелей», фиксирует количество стикеров, которые каждый из них получил от «Членов Финансового Совета», и озвучивает результаты. - Давайте проанализируем стратегию поведения «Общественных деятелей»: что они делали, чтобы продать свою идею. Анализ предлагаю начать с участников, которые набрали минимальное количество стикеров. Я буду распределять комментарии «Членов Финансового Совета» в две колонки. Что это за колонки и как их можно назвать, мы определимся после того, как их заполним.

Тренер фиксирует результаты обратной связи «Членов Финансового Совета» в таблице на флип-чарте (названия столбцов в таблице в текущий момент отсутствуют).

Рациональное воздействие	Эмоциональное воздействие

При фиксации отрицательных моментов в выступлении оратора тренер задает вопрос: — Хорошо, это не понравилось, имело отрицательный результат. А что мог бы сделать «Общественный деятель», чтобы знак минуса поменять на плюс?

Анализ упражнения.

Вопросы тренера для анализа. Тренер поочередно озвучивает записи, зафиксированные им сначала в одном столбце, потом в другом.

- Как это можно назвать одним-двумя словами? Какое название мы можем дать столбцам таблицы?

- На что похож процесс презентации идеи, проекта? Какие аналогии мы можем провести с реальной жизнью, с работой?

Упражнение «Портрет эмоций».

Цели упражнения:

1) Познакомиться с невербальными и паравербальными проявлениями эмоций.

2) Повысить навык саморефлексии (осознавания своего эмоционального состояния).

3) Получить опыт изменения своего эмоционального состояния.

Продолжительность: 35 мин.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Инструктаж

Тренер пишет на флип-чарте список эмоций.

1. Радость.
2. Скука.
3. Обида.
4. Разочарование.
5. Интерес.
6. Волнение.
7. Пренебрежение.
8. Гнев.
9. Удивление.
10. Тревога.

- Чтобы управлять любым объектом, необходимо понимать, чем мы управляем. Например, перед тем как мы садимся за руль автомобиля, нам важно знать, где находится педаль газа, тормоза, затем необходимо довести до автоматизма умение начать движение, остановиться и т. д. Все это необходимо для того, чтобы вовремя езды по городу не искать глазами и ногами нужную педаль, не отвлекаться от дорожной обстановки, не попасть в аварию, в конце концов. То же и с эмоциями: сначала мы должны научиться осознавать, что с нами происходит; затем научиться оценивать, насколько это состояние эффективно в данный момент времени.

Со временем самоосознавание и оценка станут автоматическими. И сейчас мы будем тренироваться — заново знакомиться с эмоциями. Как художник рисует картину, так и мы будем создавать «портреты» эмоций, список которых написан на флип-чарте. Это то, что мы можем испытывать и, соответственно, транслировать своему собеседнику. И наоборот, это то, что может испытывать собеседник и транслировать нам. Мы сначала работаем с первым эмоциональным состоянием, зафиксированным на флип-чарте, потом со вторым и т. д. Для нас важно не просто изобразить эмоциональное состояние, а прожить его. Важно погрузиться в эмоцию, почувствовать ее, осознать на телесном уровне. Для этого можно вспомнить ситуацию, в которой каждый из нас испытывал определенные эмоции. Для того чтобы «вжиться в роль», вы можете использовать все многообразие способов.

При этом у нас два фокуса внимания:

- внутренний — как Я ощущаю это эмоциональное состояние, что со мной происходит;
- внешний — из каких составляющих складывается эта эмоция на уровне невербалики и паравербалики у других.

В обоих случаях мы наблюдаем, как эмоциональное состояние проявляется: какие включаются мимика, жесты, как меняется голос, его скорость, высота, громкость. Каждое «проживание» мы будем сопровождать фразой: «Меня зовут (имя участника)», так как любая эмоция проявляется, в том числе через паравербалику.

В нашем списке 10 эмоций, таким образом, работа будет состоять из 10 раундов. Каждый раунд завершается обратной связью, то есть после того, как

все участники по кругу «проживут» определенное эмоциональное состояние и продемонстрируют его остальным, мы обсуждаем, анализируем нашу работу по данному состоянию.

Затем мы работаем с другим эмоциональным состоянием согласно списку на флип-чарте, это уже следующий раунд и т. д.

Итак, сейчас мы по кругу работаем с эмоцией «радость». Все наблюдают за собой, своими внутренними ощущениями и другими участниками: смотрят, слушают, фиксируют детали поведенческих проявлений. II этап. Выполнение задания: создание портретов эмоций

Участники по кругу «проживают» эмоциональные состояния в соответствии со списком на флип-чарте. Тренер завершает каждый раунд работы (работу с определенной эмоцией) обсуждением.

Вопросы тренера для анализа:

- Удалось ли «прожить» данное эмоциональное состояние или вы только изображали, играли его?

- Как, по-вашему, у кого получилось «прожить» эмоциональное состояние наиболее естественно, правдоподобно, убедительно? Главным критерием является реакция «я поверил, увидел, что он показал гнев, радость и т. д.».

Тренеру необходимо обращать внимание участников на то, что важно давать обратную связь в форме «Я-высказывания»: «Я не увидел в этом чувстве гнева», а не «У тебя гнев какой-то не такой».

Можно попросить участника, который, по мнению группы, создал наиболее правдоподобный портрет эмоционального состояния, еще раз его показать, после чего задать вопрос остальным:

- Как проявлялось данное эмоциональное состояние на внешнем уровне? Из чего оно состояло (невербалика, паравербалика)?

Тренер на флип-чарте пишет заголовок «Портреты эмоций» и во время обсуждения фиксирует ответы участников, распределяя их на три колонки:

- первая колонка — эмоция;
- вторая колонка — что я чувствовал, когда «проживал» эмоцию;
- третья колонка — что я наблюдал, когда эмоцию «проживали»

По каждому эмоциональному состоянию процедура повторяется.

Анализ упражнения.

Вопросы тренера для анализа:

- Какие эмоциональные состояния удалось прожить, какие изображали, играли?

- Насколько было сложно переходить из одного состояния в другое? Что вы делали, чтобы выходить из одного эмоционального состояния и входить в другое?

Упражнение «Дневник эмоций».

Цель - лучше понять себя, свое эмоциональное состояние.

На протяжении дня записывайте все свои эмоции и события, которые их вызывали. Для визуализации можно использовать фломастеры для обозначения цвета эмоций или смайлики. А затем поставьте себе задачу - увеличить

количество веселых смайликов. И помните, что большая часть событий – сами по себе нейтральны. А эмоции – это лишь наша реакция на них.

Эмоция	Вызвавшее ее событие

Дискуссия «Я и мои чувства».

- Какие чувства я испытываю большую часть времени?
- Понимаю ли я, чем вызвано то или иное чувство?
- Подавляю ли я те чувства, которые в нашем обществе считаются негативными (гнев, зависть, разочарование и пр.)? Почему?
- Знаю ли я, как правильно, недеструктивным способом выразить свои чувства? Как именно?

Упражнение «Фантом».

Цель: осознание собственных эмоций.

Каждый участник получает листок бумаги со схематичным изображением человеческого тела, и по одному карандашу синего, красного, желтого и черного цветов. Требуется заштриховать участки тела на рисунке следующим образом:

- черным цветом те места, которые реагируют на чувство страха (например, холодеет в желудке – заштриховываем область живота, и т.п.);
- синим цветом – места, которые реагируют на грусть;
- желтым – на радость;
- красным – на злость.

Обсуждение упражнения, обратная связь.

Упражнение «Установки про эмоции».

Цель: анализ собственных установок относительно эмоций.

Для этого вспомните все, что приходит вам в голову: что говорили ваши родители, учителя или другие значимые люди, что вы читали в литературе или видели в кино, какие помните пословицы, поговорки и крылатые фразы про эмоции?

После того, как вы выписали все, что удалось вспомнить, проанализируйте, как эти установки и убеждения влияют на ваше поведение и/или эмоциональное состояние? Хотели бы вы изменить какие-то из них?

Упражнение «О чем сигнализирует нам негативная эмоция?».

Цель: осознание своих эмоций.

Выберите эмоцию, которую вы считаете негативной, не любите и всеми силами стремитесь скрыть. Вспомните ситуации, в которых у вас возникала эта эмоция.

- Как вам кажется, с чем связано, что она появлялась именно в эти моменты?
- О чем она хотела вам просигнализировать? На что важное обратить внимание? Что изменится, если вы начнете прислушиваться к этой информации?
- Чем вам помогла эта эмоция? Что было хорошего в том, что эта эмоция возникала?

• Что произойдет, если вы позволите себе испытывать, а иногда и проявлять эту эмоцию?

Пока мы не признаём наличие эмоции, «не видим ее», мы не можем и хорошо видеть ситуацию в целом, то есть не обладаем достаточной информацией. И естественно, не признавая наличие какой-то эмоции, не можем с ней расстаться, она так и остается где-то внутри в виде мышечных зажимов, психологических травм и прочих неприятностей.

Упражнение «Эмоциональные состояния партнера».

Цели упражнения:

1) развить навыки диагностики эмоционального состояния собеседника: научиться видеть нюансы эмоций у конкретного человека;

2) развить навыки саморефлексии: как я «проживаю» конкретное эмоциональное состояние и что я транслирую во внешнюю среду.

Продолжительность: 30 мин.

Участники и роли: каждый участник по очереди играет роли «Испытателя» и «Наблюдателя».

Объединение в пары, инструктаж.

Общая инструкция

- В предыдущем упражнении мы создавали портреты эмоций крупными мазками. Сейчас наша задача - научиться видеть нюансы эмоций у конкретного человека. Это упражнение проводится в парах. Объединитесь и определите, кто из вас будет партнером А, кто - партнером В.

Вспомните (каждый из вас) про себя три различных переживания из вашей жизни, которые были для вас достаточно интенсивными. Какие эмоциональные состояния вы испытывали? Они не должны быть похожими друг на друга.

Сейчас партнер А - «Испытатель» (от выражения «испытывать эмоции»), партнер В - «Наблюдатель».

Инструкция партнеру А.

- Возьмите вашего партнера за руки и скажите «Один». Отвлекитесь от окружающей обстановки, углубитесь в себя, свое переживание, ощущение, перенеситесь в то место, время, где вы испытали данное переживание и переживите его вновь, но вслух ничего не говорите. Когда вы окажетесь внутри эмоционального состояния и начнете переживать его снова, сожмите руку. Пусть пройдет 1-2 минуты. Затем скажите «Два» и погрузитесь во второе переживание, затем произнесите «Три» и испытайте третье состояние.

Инструкция партнеру В.

- Вы просто смотрите за всеми изменениями, которые происходят с А: цвет кожи, дыхание, тонус мышц и т. д. И пытаетесь про себя определить, какое эмоциональное состояние в данный момент времени он «проживает».

«Проживание» ситуаций партнером А.

Участники выполняют задание.

Обратная связь от партнера В по эмоциональному состоянию партнера А

- Сейчас в паре партнер В даст обратную связь и поделится своими предположениями по поводу прожитых партнером А эмоциональных состояний в

следующей форме: «Я видел такое-то проявление...»; / «Мне кажется, что ты чувствовал... (какое переживание испытывал А)»; «Я предполагаю, что это ситуация...».

Принцип, согласно которому мы делимся своим ощущением эмоционального состояния партнера: от внешнего к внутреннему, от явного к предполагаемому, то есть мы наблюдаем внешние проявления, и на их основе делаем предположение о тех эмоциональных состояниях, которые испытывал наш партнер. После того как партнер В поделился своим предположением, партнер А говорит о том, какие состояния он испытывал.

Затем партнеры А и В меняются ролями. «Проживание» ситуаций партнером В.

Участники выполняют задание, поменявшись ролями.

Обратная связь от партнера А по эмоциональному состоянию партнера В

Партнер А делится своими предположениями по поводу прожитых партнером В состояний. VI этап. Анализ упражнения.

Вопросы тренера для анализа:

- Поделитесь своими наблюдениями: перечислите признаки, на которые вы опирались при опознании эмоциональных состояний партнера?

- С какими трудностями столкнулись при диагностике эмоциональных состояний?

- Насколько ваше мнение об эмоциональном состоянии партнера совпало с тем, что он в действительности переживал?

- Что чувствовали вы, глядя на то, что чувствует ваш партнер?

Упражнение «Пятиуровневая модель эмоционального влияния.

Эмоциональные реакции собеседника».

Цели упражнения:

1) развить навыки саморефлексии посредством «проживания» каждого уровня;

2) развить навыки диагностики эмоционального состояния собеседника;

3) сформировать перечень соответствующих ответных эмоциональных реакций собеседника на каждом уровне.

Продолжительность: 30 мин.

Участники и роли: каждый участник по очереди выступает в двух ролях: «Отправителя» и «Получателя» сообщения.

Материалы: флип-чарт, маркеры, рабочая тетрадь участника. Описание процедуры

Инструктаж.

- Сейчас мы возьмем некую фразу (можно взять любую, мы работали даже с фразой: «Волга впадает в Каспийское море»), которую каждый участник по очереди будет говорить с определенного уровня, обращаясь к своему соседу справа. Мы работаем по цепочке: 1 участник - 1 уровень, затем переход хода.

При этом каждый выступит в двух ролях: отправителя и получателя сообщения.

Внимание: у «Отправителя» два фокуса внимания: в момент произнесения фразы он фиксирует внимание на своих ощущениях («Что я чувствую, как я

«проживаю» определенный уровень»); после того как он произнесет фразу, он наблюдает за эмоциональной реакцией ее «Получателя». У «Получателя» один фокус внимания: на себе, своих ощущениях («Что я чувствую сейчас, когда собеседник мне это говорит»).

Выполнение задания.

Участники по кругу говорят одну и ту же фразу, произнося ее с различных уровней, отслеживая при этом эмоциональные реакции в соответствии с инструкцией. После каждого «тестирования» тренер запрашивает обратную связь от «Получателя»: «Что вы чувствовали?» и заносит ее в столбик таблицы «Ответная эмоциональная реакция собеседника на мои эмоциональные послания».

Анализ упражнения.

- А сейчас - внимание на столбик таблицы «Ответная эмоциональная реакция собеседника на мои эмоциональные послания».

В то время, когда вы вслушивались в себя, у меня был свой участок работы: я подробно фиксировала ваши эмоциональные реакции.

Вопросы тренера для анализа:

- Как вы думаете, насколько эти реакции типичны для других людей?
- Можно ли наш опыт распространить за пределы тренинга?
- Насколько наши реакции похожи на реакции наших клиентов? Будут ли они чувствовать то же, что и мы?

Упражнение «Пятый уровень».

Цели упражнения:

- 1) отработать взаимодействие с собеседником с пятого уровня;
- 2) получить каждому участнику комплексную обратную связь от своих коллег об эмоциональных посланиях, которые он отправляет во внешний мир.

Продолжительность: 30 мин.

Участники и роли: каждый участник по очереди выступает в трех ролях: «Клиента», «Сотрудника», «Наблюдателя».

Материалы: каждый участник получает комплект из пяти карточек с номерами уровней от одного до пяти.

Инструктаж.

- Наша задача сейчас - построить наше понимание об эмоциональном взаимодействии во взаимодействие с реальным человеком и отработать в паре с ним общение с пятого уровня. Для этого представьте, что сейчас происходят переговоры с клиентом, первая минута встречи. Мы возьмем фразу приветствия и представления и будем ее озвучивать с пятого уровня.

По процедуре: два участника выходят в круг, формируя пару по произвольному принципу (кто с кем захочет). Один из этих участников - «Клиент», другой - «Сотрудник», остальные участники - наблюдатели. «Клиент» произносит фразу приветствия и представления с пятого уровня, адресованную «Сотруднику», после чего все участники - и «Клиент», и наблюдатели - молча показывают карточки с номером уровня, с которого, по их мнению, сказал фразу «Сотрудник». «Сотрудник» так же молча смотрит на карточки и делает про себя

выводы о том, что ему необходимо изменить в своем эмоциональном послании, чтобы соответствовать пятому уровню. Потом он опять говорит эту же фразу этому же «Клиенту», и процедура показа карточек снова повторяется. Всего у каждого «Сотрудника» будет три попытки, затем «Клиент» становится «Сотрудником».

Только после того, как оба участника пары завершат свою работу, происходит вербальная обратная связь от «Клиента» и наблюдателей, которые аргументируют свои решения, продемонстрированные карточками. Важно: я буду фиксировать на флип-чарте результаты обратной связи - номера уровней, показанные всеми получателями сообщений («Клиентом» и наблюдателями), чтобы потом получить общую картинку.

Имя участника	Номера уровней, показанные всеми получателями сообщений, 1-й раунд	Номера уровней, показанные всеми получателями сообщений, 2-й раунд	Номера уровней, показанные всеми получателями сообщений, 3-й раунд

После первой пары в круг выходит следующая и т. д.

Выполнение задания.

Пары участников по очереди выходят в круг и говорят фразу приветствия и представления, произнося ее с пятого уровня. Те, кто принимает сообщение, отслеживают свои эмоциональные реакции и показывают карточки с номером уровня, с которой, по их мнению, говорил «Сотрудник». Тренер фиксирует на флип-чарте данные всех получателей сообщения в каждом раунде. После завершения работы пары тренер просит аргументировать решения:

— Получатели сообщения, обоснуйте, пожалуйста, свои решения и поделитесь своими ощущениями по поводу эмоциональных посланий, отправляемых участниками из роли «Сотрудников». Что почувствовали? Что отозвалось внутри вас? Что понравилось, не понравилось?

Анализ упражнения.

Вопросы тренера для анализа:

- Давайте подведем итоги упражнения. Каждый из нас получил комплексную обратную связь от коллег. Итак, персонально.

- (Имя участника), судя по зафиксированным данным обратной связи от получателей, вы чаще всего находились на (тренер называет определенный уровень) уровне. Есть у вас какие-либо выводы?

- Что в следующий раз вы будете делать иначе, чтобы находиться на пятом уровне?

Тренер поочередно запрашивает индивидуальные выводы у каждого участника.

Упражнение с маркером.

Цель упражнения: проиллюстрировать важность осознания своего эмоционального состояния и возможные способы реагирования на него.

Продолжительность: 10 мин.

Участники и роли: все участники тренинга.

Материалы: маркеры из расчета 1 шт. на каждого участника тренинга.

Выполнение задания: работа участников с маркером.

- Возьмите, пожалуйста, маркер и сожмите его в своей ладони. Очень сильно, изо всех сил. И держите. Продолжайте держать в течение 1-2 минут. И наблюдайте за своими физическими ощущениями. Насколько они комфортны / некомфортны? Представим, что маркер, который мы сжимаем, - это наше эмоциональное состояние, а рука - это сознание. Меняются ли ощущения с течением времени? По мере того как мы привыкаем к ощущению дискомфорта, его степень уменьшается. И даже может показаться, что маркера нет внутри кулака. Для нас зажатый в руке маркер - уже что-то привычное, естественное, как часть нас. Так, многие склонны идентифицировать себя со своими эмоциями, как будто наши эмоции и есть мы, мы и наши чувства - одно целое, и даже не осознаем этого. Когда мы грустим или злимся, то не говорим:

«Я чувствую злость» или «Я чувствую грусть». Мы говорим: «Я злой» или «Я грустный». Мы верим: «Я чувствую, следовательно, существую».

Теперь медленно разожмите кулак, пусть маркер продолжает лежать на раскрытой ладони. Прислушайтесь к ощущениям в вашей руке. Что вы чувствуете физически? Больно, неприятно? Эти ощущения иногда напоминают наше состояние дискомфорта, когда мы долго «скрывали» в себе какое-то неприятное для нас эмоциональное состояние. Иногда освободиться от него достаточно больно.

Теперь покатайте по руке маркер. Обратите внимание, что это вы держите его, он не прикреплен к вашей руке. То же относится и к чувствам. Ваши чувства соединены с вами так же, как этот маркер. А теперь отпустите его. Что произошло? Вы отпустили маркер, он упал на пол. Это было трудно сделать? Конечно нет. То же вы можете проделать с негативной эмоцией - освободиться от нее, как бы отпустить, заменить ее на другую, более позитивную.

Резюме тренера.

- Эти операции с маркером проиллюстрировали нам возможные варианты «обращения» с эмоциональным состоянием: мы их можем их вытеснять, подавлять, отпускать. Но прежде чем мы начнем с ними что-то делать, нам важно их заметить.

Упражнение «Тропа эмоций».

Цель: отработка навыка определения эмоционального состояния группы. Для выполнения данного упражнения необходимо подготовить следующие раздаточные материалы.

1. Составить список нескольких эмоций и состояний, которые, по мнению тренера, могут быть присущи участникам (количество перечисленных эмоций зависит от резерва времени, имеющегося для выполнения упражнения).

2. Заготовить листы формата А4, на каждом из которых крупно и четко должно быть написано название одной из перечисленных в списке эмоций. После этого тренер раскладывает на полу листы А4 с названием эмоций.

Содержание.

Каждый участник получает список эмоций и состояний и по своему усмотрению оценивает общее эмоциональное состояние группы, выбирая из предложенного тренером перечня от трех до шести эмоций и ранжируя их. Затем списки откладываются на время в сторону. После этого тренер раскладывает на полу заранее заготовленные листы А4 с названиями эмоций. Первый участник проходит путь от одной эмоции к другой, останавливаясь возле каждого листа, и расписывается только под названиями тех эмоций и состояний, которые свойственны именно ему в данный момент. Второй участник ступает на «тропу эмоций» только после того, как первый пройдет хотя бы половину пути. Когда все участники преодолеют «тропу», они возвращаются в круг, а тренер составляет эмоциональный портрет группы, отбирая лишь те листы, на которых оказалось наибольшее количество подписей. Полученный эмоциональный портрет сообщается слушателям. Затем каждый участник сравнивает свой предварительный прогноз эмоционального состояния группы (эмоций и состояний, отмеченных им на предыдущем этапе выполнения упражнения) и полученные тренером результаты.

Обсуждение.

Тренер предлагает участникам ответить на следующие вопросы по кругу в свободной форме:

- Легко ли было оценить собственное эмоциональное состояние?
- Насколько точным оказался ваш прогноз общего эмоционального состояния группы?
- Что помогало и что мешало вашей оценке?
- Какие трудности возникали при выполнении упражнения?
- Что было труднее: оценить свое состояние или эмоциональный фон группы? Почему?

Участники обсуждают, насколько важна оценка эмоционального состояния окружающих; легко ли это осуществлять в жизни; что мешает и что помогает сформулировать точный прогноз.

Тренинг стрессоустойчивости

Упражнение «Я и стресс».

Цель: помощь участникам в осознании и вербализации своих представлений о стрессе, определении своего отношения к данному феномену. Выявление субъективных трудностей, переживаемых членами группы в настоящий момент, и личных ресурсов противостояния стрессовым ситуациям.

Тренер готовит заранее бумагу формата А4 (по числу участников), цветные фломастеры. Участники тренинга располагаются комфортно (в кругу или за кругом). Ведущий предупреждает их о том, что данное упражнение носит конфиденциальный характер, поэтому в ходе проведения упражнения не стоит задавать друг другу никаких вопросов.

Инструкция.

«Нарисуйте, пожалуйста, рисунок «Я и стресс». Он может быть выполнен в любой форме - реалистической, абстрактной, символической, художественной. Больше значение имеет ваша степень искренности, то есть

желание изобразить свои мысли, чувства, образы, которые пришли вам в голову сразу после того, как вы услышали тему. Этот рисунок сможет стать тем ключом, который на протяжении всего тренинга будет помогать Вам осознавать трудности, находить уже имеющиеся ресурсы, вырабатывать новые успешные стратегии управления стрессом. При необходимости можно воспользоваться цветными фломастерами. Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого захотите».

Участники рисуют в течение 4-5 минут. Затем тренер начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают самостоятельно (мысленно), не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух. После каждого вопроса тренер дает участникам от 15 до 40 секунд для внесения изменений и дополнений в рисунок.

Вопросы, которые может задать тренер.

Посмотрите внимательно на свой рисунок.

1. Использован ли в вашем рисунке цвет? Посмотрите, какие цвета (или какой цвет) преобладает в рисунке. Что для вас значит именно этот цвет?

2. Где вы изобразили себя? Пометьте себя буквой «Я» на рисунке.

3. Как вы изобразили стресс? В виде живого существа, абстрактной фигуры, конкретного человека?

4. Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько — стресс. Почему?

5. При изображении себя и стресса использовали ли вы похожие цвета? Какие?

6. Мысленно разделите лист пополам горизонтальной и вертикальной чертами. Где оказалась ваша фигура?

7. Есть ли на рисунке какой-либо барьер между вами и стрессом? Может быть, вы держите в руках саблю, зонт или что-то еще? Если вы почувствовали необходимость, нарисуйте еще что-либо, что может защитить вас от стресса.

8. Есть ли у вас почва под ногами, на что вы опираетесь? Или вы висите в воздухе? А в жизни на кого вы можете опереться? Если такие люди существуют в вашей реальной жизни, но их почему-то нет на рисунке — дорисуйте их.

9. Какие свои сильные стороны во взаимодействии со стрессовой ситуацией вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно. Какие личностные качества помогают вам добиваться успеха?

10. Что бы вам хотелось изменить или как бы вам хотелось улучшить свое состояние в стрессовой ситуации? Какие личностные качества и/или другие факторы мешают вам улучшить его?

11. Какие еще ваши ресурсы вы видите на этом рисунке или хотите добавить в него? Нарисуйте их, пожалуйста.

Обсуждение.

После того как участники ответят на последний вопрос, тренер просит их объединиться в подгруппы по 4-5 человек. Как правило, создаются группы по принципу совпадения каких-либо позиций, касающихся восприятия понятия «Стресс», стратегий и ресурсов, проявившихся в рисунках. В каждой

сформированной группе желающие могут высказаться по поводу своих ощущений, мыслей и т. д., возникших в процессе рисования. При этом остальные слушают, дополняют, высказывают свою точку зрения, задают вопросы, но не критикуют. Говоря о том, что помогает и что мешает эффективно действовать в ситуации стресса, можно высказываться как по поводу своего личного опыта, так и основываясь на наблюдениях за поведением людей, умеющих преодолевать стрессы. Затем каждая подгруппа формулирует несколько основных позиций, по которым они хотели бы что-то изменить в своих реакциях на стрессоры. Все участники возвращаются в круг. Тренер предлагает желающим высказаться по поводу проделанной работы или по поводу своих ощущений. Представители от подгрупп зачитывают свои списки. Тренер разъясняет участникам, над какими проблемами возможна работа на тренинге.

Мини-дискуссия «Плюсы и минусы стресса».

Цель: осознание не только негативных последствий стресса, но и возможностей, связанных с раскрытием ресурсов личности, переживающей стресс.

Тренер делит группу на две подгруппы. Первая подгруппа должна в ходе группового обсуждения выявить и записать негативные последствия стресса, а другая - позитивные стороны стресса (чему мы учимся, преодолевая стресс, что мы можем узнать о себе и своих ресурсах, преодолевая трудные ситуации). Время на обсуждение - 5 минут.

После того как группы справятся с этим заданием, тренер предлагает устроить дискуссию, во время которой ответы-аргументы групп чередуются. Выигрывает та команда, которая найдет больше аргументов в пользу защищаемой точки зрения.

Обсуждение.

Как правило, больше аргументов находит первая подгруппа. В этом случае тренеру надо сказать о том, что, несмотря на большое количество негативных последствий, которые назвали участники первой подгруппы, данные последствия вызываются именно сильными, травматическими или хроническими стрессами. К счастью, эти стрессы «врываются» в нашу жизнь не так часто. Остальные виды стрессов могут поддерживать тонус организма, активизировать внутренние ресурсы, тем самым повышая нашу адаптацию к жизни [15].

Упражнение «Алфавит эмоций».

Участники разбиваются на пары или подгруппы. Их задача – за несколько минут вспомнить и записать возникшие в стрессовой ситуации эмоции – по одной эмоции на каждую букву алфавита. Если время позволяет, количество эмоций на каждую букву можно не ограничивать, обозначив только нижний предел - минимум одну.

После того как эта работа завершена, в общем кругу создаётся единый банк данных (устно или на доске). Если тренер сочтёт необходимым ввести дополнительный соревновательный момент, можно предложить подгруппам

провести между собой мини-соревнование на скорость придумывания или количество придумываемого.

Упражнение «Стресс в моей жизни».

Цель: обнаружение ситуаций, являющихся для участников тренинга стрессогенными, осознание субъективности в оценивании уровня стрессогенности различных ситуаций.

Тренер заранее готовит карточки, на которых зафиксированы различные жизненные ситуации, являющиеся стрессорами: увольнение с работы, полученная ребенком двойка, неожиданное известие об измене мужа (жены), несправедливая критика начальства и др.). В полной тишине и, не показывая карточки друг другу, участники должны выстроиться в шеренгу. Каждый занимает то место, которое, на его взгляд, соответствует силе воздействия указанного в карточке стрессора.

Таким образом, первым в шеренге должен оказаться самый сильный стрессор. После того как все участники найдут свое место в строю, тренер просит обменяться информацией и, проранжировав стрессоры теперь уже сообща, снова выстроиться в шеренгу.

Обсуждение.

Группа обсуждает, с чем может быть связано изменение порядка расстановки участников, почему одну и ту же ситуацию одни участники причисляют к наиболее стрессогенным, а другие — к нейтральным или вовсе не травмирующим событиям. Как правило, участники приходят к выводу о том, что человеку (особенно руководителю) необходимо не только опираться на свой личный опыт реагирования на стрессоры, но и знать, какие ситуации являются стрессовыми для каждого партнера по общению (конкретного работника). Диагностика стрессогенных ситуаций может быть осуществлена как в процессе анкетирования сотрудников, так и в ходе личных неформальных бесед с ними.

Упражнение «Если у вас нету тети».

Цель: тренировка способности позитивно мыслить, обобщение теоретического материала первого дня тренинга.

Тренер делит группу на 2-3 подгруппы и выдает каждой текст песни А. Аронова (музыка М. Таривердиева) «Если у вас нету тети».

1-я группа составляет текст своей песни под названием «Если цейтнот на работе», 2-я группа — «Если в семье нету счастья...», 3-я — «Если в семье денег нету...».

Упражнение «Портрет стрессоустойчивого человека».

Цель: обобщение информации, полученной в течение дня.

Этап 1. Каждый участник записывает два личностных качества, которые помогают ему справляться со стрессом.

Этап 2. Группа делится на подгруппы, в которых составляется «Портрет стрессоустойчивого человека».

Обязательное условие: в списке личностных качеств, составленном группой, должно быть два качества от каждого ее участника.

Этап 3. После составления списка подгруппы составляют резюме для участия в саммите «Самый успешный и стрессоустойчивый специалист года». Рекомендации тренеру. Участники могут провести обсуждение тех качеств, которые наиболее часто (или наиболее редко) упоминались в резюме, проанализировать их и составить собственную программу, включающую формирование необходимых для стрессоустойчивости личностных качеств.

Упражнение «Реклама «Лекарство от стресса».

Цель: обобщение полученного в ходе тренинга материала, обмен опытом участников.

Участники делятся на несколько подгрупп (по 5-6 человек). Каждая команда в течение 10-15 минут готовит рекламный ролик «Лекарство от стресса», который затем демонстрирует группе. Как правило, упражнение не только помогает обобщить информацию, но и вызывает эмоциональный подъем участников.

Рекомендации тренеру. Данное упражнение может быть заменено упражнением «Антистрессовый календарь». Он состоит из 12 (по количеству месяцев в году) или из 7 (по количеству дней в неделе) страниц, каждая из которых должна содержать девиз, поговорку, рисунок, иллюстрирующий какой-либо способ совладания со стрессом.

Упражнение «Мое напряжение».

Цель: исследование напряжения, которое, возможно, присутствует у человека.

Необходимые материалы: краски, карандаши, ручки, бумага.

Инструкция. Участникам после выполнения предыдущего упражнения предлагается на отдельных листах бумаги нарисовать свое напряжение, с которым они знакомы (или по проявлениям в жизни, или по выполнению предыдущего упражнения — на усмотрение ведущего). Далее после выполнения упражнения испытуемым предлагается в мини-группах, а затем в общем кругу обсудить следующие вопросы:

- Как выглядит мое напряжение? Где оно находится?
- Когда оно появляется? Что способствует его появлению?
- Что я делаю для того, чтобы его не было?

После обсуждения участникам предлагается нарисовать такой образ себя, в котором бы отсутствовало напряжение (возможно, идеальный образ собственного состояния). В минигруппах участникам предлагается обсудить возможные пути достижения желаемого состояния.

Упражнение «Полное дыхание».

Цель: освоение техники дыхания с участием нижних, средних и верхних долей легких.

Инструкция:

«Сядьте прямо, расслабьте все тело и начинайте медленный, непрерывный и последовательный вдох через нос. При этом воздух последовательно заполняет нижнюю, среднюю, а затем верхнюю часть легких. Для того чтобы воздух стал поступать в нижние доли легких, нужно слегка

подать вперед переднюю стенку живота (то есть сделать нижнее дыхание). Затем раздвигаются в сторону ребра и грудная клетка слегка приподнимается для наполнения воздухом средней доли легких. Наконец, приподнимаются ключицы, разводятся плечи и воздух поступает в верхние доли легких. Все эти три этапа проводятся единым волнообразным движением, легко, без напряжения и непрерывно. Не задерживая дыхания после вдоха, сделайте спокойный, медленный выдох через нос.

Рекомендации тренеру. Если во время выполнения этих упражнений кто-то из участников почувствует головную боль, сухость во рту или головокружение, то надо предложить ему отдохнуть, успокоиться, постоять у открытого окна, подышав свежим воздухом.

Упражнение «Контроль дыхания».

Цель: предоставление участникам тренинга возможности увидеть тесную связь между эмоциональным состоянием и дыханием, а также поработать с навыками дыхательной саморегуляции.

Упражнение проводится в парах. Первый участник следит за своим дыханием и осанкой, а другой критикует его, высказывает недовольство чем-либо. Задача первого - вести диалог, постоянно отслеживая признаки напряжения и сбои в дыхании. Как только дыхание нарушается, первый участник может взять тайм-аут, нормализовать ритм дыхания и продолжить диалог дальше. Через 3 минуты участники меняются ролями. Количество тайм-аутов не ограничивается. Упражнение может проводиться в тройках, где третий участник выступает в роли наблюдателя, в случае появления признаков напряжения у первого участника говорит: «Стоп!», останавливает игру и предлагает участнику расслабиться.

Рекомендации тренеру. При отработке дыхательных техник тренеру важно знать, что работа нашего организма подчиняется огромному количеству различных ритмов; ритм дыхания является важнейшим из них и у каждого человека имеет свою индивидуальную окраску. В связи с этим после проведения любых дыхательных упражнений тренер должен предлагать участникам перейти на свое «родное» дыхание и подышать в привычном для них ритме. Перед проведением дыхательных упражнений важно хорошо проветрить помещение. Некоторые участники могут испытывать легкое головокружение после дыхательных упражнений. В этом случае мы просим их перейти на свое дыхание. Подобное головокружение может быть вызвано тем, что в мозг поступает более насыщенная кислородом кровь.

Упражнение «Хорошее в плохом».

Цель: снижение эмоционального напряжения, развитие позитивной направленности личности.

Инструкция. Участникам предлагается вспомнить о неприятном событии, которое произошло с ними в прошлом или которого можно ожидать в будущем. Далее предлагается подумать, что в этом событии может быть хорошего, и рассказать об этом группе.

Если участники группы начинают критиковать или оспаривать найденный «позитив», то тренеру необходимо вмешаться. Суть приема не в том, что-

бы критиковать позитив, а в том, чтобы набрать как можно больше позитива. Нереалистичный или ложный позитив отпадет сам собой. Тренерам нужно также помогать участникам рассказать о позитивном во всех подробностях и при возможности представить его максимально образно - во всех деталях.

Обсуждение:

- Существуют ли ситуации, при которых невозможно найти позитивное в нежелательных событиях?
- Что мешает обращать внимание на позитивное?

Мотивационный тренинг

Упражнение «Продолжи фразу...»

Цель: установление доверия в группе, формирование групповой сплоченности, погружение в атмосферу тренинга, актуализация личностных установок.

Учителя, поочередно, вытягивают записки с неоконченными предложениями, зачитывают их вслух и заканчивают фразы: *Я, как и все мы....; Я горжусь своей работой, когда я...; Моя работа для меня...; Если б я не работала в школе, то...; Если б я не стала учителем...; Больше всего я ценю в своей профессии...; Мои близкие относятся к моей работе...; Я люблю свою профессию, когда...; Я, как и все мы...; Мои коллеги для меня...; Я учусь у своих коллег...; Моя профессия делает меня...; Если б я могла, то сменила свою работу на.*

Спасибо всем за откровенные высказывания.

Упражнение «Щит».

Цель: формирование жизненных приоритетов, упорядочивание планов, оптимизация будущего, подведение промежуточных итогов жизни, личных достижений; формирование позитивного отношения к себе. Я прошу вас заполнить эти карточки. На выполнение работы 5 минут.

Я хочу....

Я не хочу...

Мои планы...

Мои достижения (или чем я горжусь)

Обсуждение результатов, рефлексия.

Упражнение: «Мотивация».

Необходимое время: 25 минут.

Оборудование: листы, ручки.

Цель: развитие положительной Я-концепции участников и повышение уровня взаимопонимания, осознание собственного мотивационного фактора выбранной деятельности.

Процедура: вступительное слово ведущего: «У каждого из нас есть определенное представление о самом себе, о тех ролях, которые он хотел бы играть в жизни, о сильных и слабых сторонах своей личности. Мы чувствуем себя счастливыми тогда, когда можем жить в соответствии с этим образом себя, причем как в личной жизни, так и в профессиональной. Однако нередко мы считаем, что в профессиональной деятельности не следует проявлять свою личность. Но тогда мы довольно скоро начинаем чувствовать напряжение и неудовлетворенность работой. У вас есть возможность более глубоко познакомиться друг с другом, для того чтобы найти способы организации совместной тренинговой работы, в которой учитывались бы ваши личностные особенности, узнать о профессиональной мотивации участников тренинга, работающих на различных должностных уровнях в данной сфере деятельности.

Каждому из вас надо будет сейчас нарисовать следующую схему: в середине листа нарисуйте квадрат и впишите в него такие особенности вашей личности, которые вам кажутся важными для работы в коллективе. Вокруг квадрата напишите те личностные качества, которые вы не можете использовать в профессиональной деятельности, потому что, с вашей точки зрения, они не нужны и, более того, являются даже неуместными. И последнее, что именно вас побуждает заниматься данной деятельностью».

Упражнение: «Персонаж успеха».

Необходимое время: от 20 минут.

Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.

Оборудование: не требуется.

Процедура: Определите для себя персонаж. Это может быть: сказочный персонаж, герой любимого фильма, животное. Персонаж, которому присущи: целеустремленность в действиях, преодоление препятствий, стремление достичь результата. Попробуйте отождествиться, ассоциироваться с персонажем, который в вашем воображении будет настойчиво, невзирая на трудности и препятствия, направляться к своей цели и добьется ее. Побудьте в образе этого персонажа, и попытайтесь не менее пяти минут, также преодолевая в воображении трудности, достичь своего. Когда мы отождествляемся с героем, мы пытаемся перенять его качества, в воображаемой ситуации успешно находим решения проблем - это имеет определенное влияние на нашу личность. Данное упражнение помогает избавиться от неуверенности, предвосхитить ситуацию для достижения своей цели, найти причины неудач, способствует настойчивости и повышению мотивации достижения. В конце упражнения ответьте для себя на вопросы: Что вы хотели достичь? Почему выбрали именно этот персонаж? Что вам мешает добиться определенной цели? и т.д.

Деловая игра: «Новый начальник».

Необходимое время: 20 минут.

Цель: выявление потребностей, повышение побуждающей силы мотивов, формирование навыков эффективного взаимодействия руководителя и подчиненного.

Оборудование: не требуется.

Процедура: ведущий предлагает разбиться на пары и распределить роли, после чего произносит инструкцию: «Сотрудник (далее С1) проработал в подразделении N в своей должности пять лет, у него имелась стабильная зарплата, которую он получал вне зависимости от успешности выполнения служебных обязанностей (имеется отсутствие карьерного роста по причине не соответствия нужного профильного образования). Время от времени он опаздывал на работу или уходил раньше, тем самым нарушая трудовую дисциплину, но эффективность его работы в основном удовлетворяло руководство. Новый руководитель подразделения, в котором работает С1, присматриваясь к своим подчиненным, заметил некоторую пассивность и низкий уровень результативности сотрудника С1, и решил обсудить с ним это. С1 во время беседы нервничает, сообщает, что все служебные обязанности, которую ему дают он делает и что от него еще хотеть? Он всего лишь рядовой в подразделении, с соответствующим уровнем оплаты труда, и ему нет ни смысла ни желания стремиться к большему».

Задача: В результате беседы вам необходимо выявить потребности, помочь ему осознать собственные мотивационные задачи и повысить побуждающую силу каждого мотива. Если участники справились с упражнением быстро, можно поменяться ролями.

Упражнение: «Мой идеал».

Необходимое время: 20 мин.

Оборудование: не требуется.

Цель: актуализация мотива идентификации, соотнесение мотива достижения каждым участником со своим идеалом, духовными ценностями, а также личностное принятие мотивов группы.

Процедура: ведущий произносит инструкцию: расскажите о своем идеале и о том, как на ваш взгляд мотив достижения может помочь вам в приближении к идеалу, назовите пять своих приоритетных ценностей и соотнесите их с мотивом достижения. Затем вместе со всеми участниками составьте модель идеального коллектива сотрудников, и назовите мотивы, которые приведут его к успешной и эффективной деятельности.

Упражнение «Надо – хочу».

Цель: развитие умения определять и трансформировать мотивы, т.к. знание мотива – понимание и осознание необходимости выполнения определенной деятельности, не всегда побуждает к ней. Поэтому важно трансфор-

мировать «знаемые» мотивы в реально действующие. Для этого наделяем мотивы личностным смыслом.

Процедура: Ведущий произносит инструкцию: «Напишите на листке бумаги 5 дел, которые вы считаете, что вам необходимо сделать, начните эти записи со слов «мне надо...», далее напишите 5 причин, которые вам мешают осуществить запланированные дела, начиная с фразы: «я не могу...». А теперь у каждой фразы, вместо «мне надо» напишите: «я хочу», и соответственно вместо «я не могу», напишите «я не хочу».

Упражнение «Мой айсберг».

Оборудование: бумага, ручки.

Цель: помочь участникам проанализировать себя и расширить зону осознанных действий, направляемых различными мотивами.

Процедура: вначале ведущий тренинга проводит мини-лекцию, затем переходит к объяснению упражнения.

Мини-лекция: «Модель айсберга».

Необходимое время: от 10 минут.

Айсберг:

1/10 часть над водой;

9/10 -под водой.

Мотивация:

1/10 часть - осознаваемые мотивы;

9/10 часть – неосознаваемые мотивы.

Мотивы, которые мы осознаем, нам кажутся очевидными и с ними, как правило, работает сам человек. Неосознаваемые мотивы – наши истинные мотивы, часто остаются в «подводных глубинах» психики. Наши действия могут быть неосознаваемые, а зачастую и несознательными, т.е. иногда мы плохо понимаем собственные поступки и действия. Наша задача – помочь сотрудникам расширить зону осознанных действий и активизацию позитивных мотивов, превратить полуосознанное мотивирование в управляемую мотивацию, проведением работы с осознанием и анализом не только своих действий, но и того, что побудило к их осуществлению.

Чтобы представить себе, что же такое игра с подсознанием с точки зрения ее внутренних психолого-педагогических механизмов, давайте немного пофантазируем. Вообразим себе свое сознательное и бессознательное в виде некоего айсберга. Мы все знаем, что айсберг - это ледовое образование, только 10% которого находится на поверхности, а остальные 90% скрыты от глаз. Видимый слой - это его функциональное назначение, именно «верхушка», которая будет видоизменяться («таять» или «леденеть») в зависимости от других составляющих, которые не видны глазу.

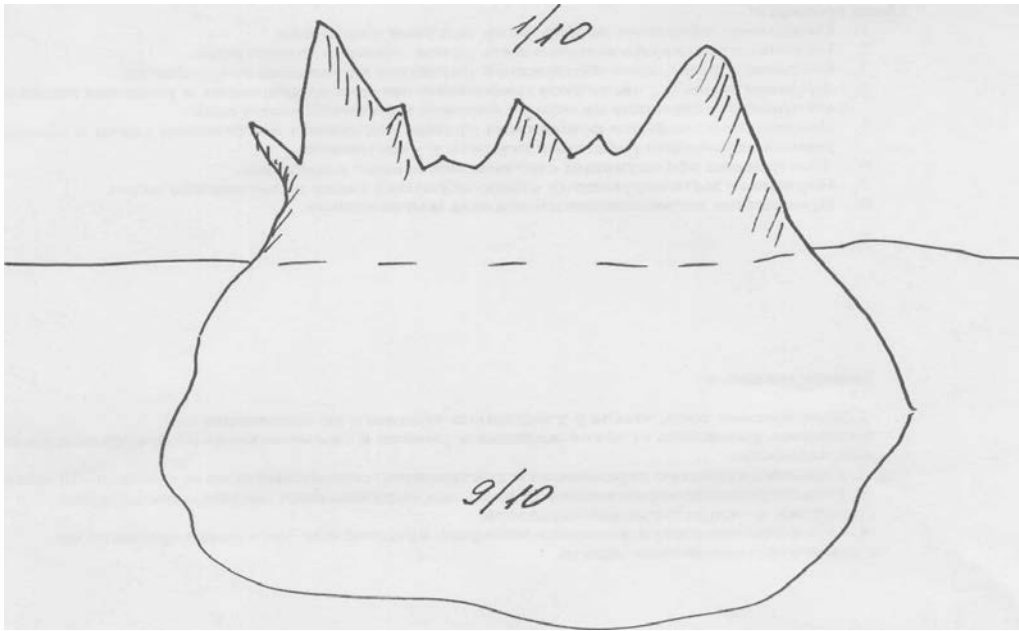


Рис.2. «Айсберг»

А теперь перейдем к упражнению, если мы хотим не просто «хорошо провести время», но добиться какого-то конкретного качественного результата, необходимо четко сформулировать цель и определить задачи, которые нужно решить.

Процедура: ведущий объясняет задание и просит участников сделать зарисовку «Мой айсберг сегодня». Наиболее полная схема рисунка прикрепляется к флипчарту. После выполнения задания – целесообразно провести обсуждение или анализ игрового взаимодействия, затрагивая только те задачи и цели, которые участники тренинга могли увидеть и понять.

Упражнение «Волшебная лавка».

Цель: осознание профессиональных мотивов

«Вам сегодня особенно повезло – к нам в город приехала лавка уникальных древних талисманов.

Я – продавец этой лавки. И сейчас я расскажу вам о необыкновенных товарах, которые вы можете приобрести.

Талисманы:

«Золотая монета с изображением солнца» - этот талисман даст вам возможность всегда получать за свою работу наиболее высокое вознаграждение.

«Серебряная ладонь» - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу в комфортном, дружеском коллективе.

«Алмазная лестница» - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет содействовать карьерному росту.

«Изумрудная книга» - этот талисман даст вам возможность на любой работе получать наиболее полезное обучение.

«Сапфировый факел» - этот талисман даст вам возможность всегда получать и делать творческую работу.

«Платиновые часы» - этот талисман даст вам возможность, делать свою работу в наиболее удобное время.

«*Золотая стрела*» - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет воплощать все новые творческие идеи в жизнь.

Итак, сейчас я предлагаю вам посоветоваться в группах и в течение 1 минуты определить, какой один из талисманов хотела бы получить ваша группа.

(Задача участников – суметь договориться в группе).

Пожалуйста, озвучьте по очереди, какие же талисманы вы выбрали?

Но у моей лавки особые правила: Если бы я отдавала мои товары бесплатно, я бы давно разорилась. Бизнес есть бизнес.

И сейчас я предлагаю вам следующее задание, выполнив которое согласно озвученным правилам, вы приобретёте уникальные древние талисманы.

Упражнение «Нарисуйте современного педагога».

Сейчас вы на группу получите листы ватмана, маркеры и фломастеры.

В течение 3 минут вы должны будете обсудить выполнение задания, не касаясь материалов и всего, что есть на столе.

Время пошло.

Спасибо. Вы уже обсудили в группах предложенное Вам задание?

Сейчас Вам будет дано 5 минут, на то, чтобы нарисовать современного педагога используя предоставленные вам материалы, но не произнося ни слова.

По истечении этого времени вы будете представлять свои работы.

Время пошло.

Уважаемые педагоги, нам пора представить ваши работы, за которые вы получите долгожданные талисманы (2 минуты).

Анализ задания:

- как себя чувствовал каждый из Вас?

- какую роль выполнял? Почему взял на себя данную роль?

- была ли у вас возможность высказаться, внести предложение?

- всех ли выслушали в процессе подготовки?

- были ли доброжелательны между собой члены группы?

- встречались ли вы с подобными ситуациями в жизни, что при этом чувствовали?

- чему научились в этом упражнении, какие уроки извлекли для себя?

По окончании защиты каждой группе выдаются выбранные талисманы

А сейчас, я предлагаю узнать, что же на самом деле скрывали в себе выбранные вами талисманы.

Итак, ваша истинная мотивация в осуществлении педагогической деятельности:

«*Золотая монета с изображением солнца*» - мотивация – материальная.

«*Серебряная ладонь*» - мотивация – отношения в коллективе.

«*Алмазная лестница*» - мотивация – карьерный рост.

«*Изумрудная книга*» - мотивация – профессиональный рост.

«*Сапфировый факел*» - мотивация – самореализация, отсутствие рутины.

«*Платиновые часы*» - мотивация – гибкий график работы.

«*Золотая стрела*» - мотивация – способность к продуцированию нового, новаторство, инновационный подход.

Заключение

Аутопсихологическая компетентность педагога как интегральная акмеологическая характеристика имеет специфическое содержание, определенную структуру и механизмы формирования. Высокий уровень развития показателей аутопсихологической компетентности оказывает позитивное влияние на рост карьерной успешности педагога [5].

Как фактор успешной профессионализации аутопсихологическая компетентность обеспечивает концентрацию индивидуального опыта под решение профессиональных задач. Оптимизация внутренних возможностей происходит в процессе самопреобразующей деятельности, включенной в контекст решения профессиональных задач. Субъект профессиональной деятельности овладевает своими индивидуальными и личностными особенностями как средствами эффективной реализации профессиональной деятельности. Развитие аутопсихологической компетентности осуществляется при этом на различных уровнях: субъекта профессионализации, личности профессионала, когнитивном, эмоционально-волевом и поведенческом процессах [7].

Освоение технологий развития аутопсихологической компетентности, применение их в своей профессиональной деятельности и в личной жизни позволит стать более свободным и гибким в поведении, усилит самоконтроль. В итоге это поможет лучше узнать себя, обрести целостность и устойчивость, что непременно окажет положительное воздействие на все сферы деятельности.

Аутопсихологическая компетентность – это личностная гибкость, приспособляемость к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности, адаптируемость. Эти качества не могут проявляться без высокой внутренней ответственности и внимания к своим мыслям, чувствам, состояниям. Серьезное отношение к себе, проявляющееся во внутреннем диалоге, трезвой и реалистичной самооценке, позволят вовремя заметить и предотвратить неправильную оценку ситуации, искаженное понимание других людей и самого себя.

Влияние аутопсихологической компетентности проявляется в снижении тревожности; повышении активности, уверенности в себе; проявлении активного отношения к познавательной деятельности; проявлении потребности в рефлексии субъективного опыта, изменяющейся картины мира; выстраивании Я-концепции, основанной на расширении знаний о себе; развитии способности к социально-профессиональным изменениям.

Аутопсихологическая компетентность участвует в формировании субъектных характеристик педагога (самоотношении, самооценке, саморегулировании), в проектировании себя как профессионала [27].

Список литературы

1. Акмеология развития / Под общ. ред. В. Н. Гладковой, С. Д. Пожарского. – СПб., 2006. – 392 с.
2. Астапенко Е. В. Аутопсихологическая компетентность менеджеров среднего звена: функции, показатели, проекции // Российский психологический журнал. – 2010. - №4. – С. 64-66.
3. Астапенко Е. В. Аутопсихологическая компетентность как субъективно-акмеологическая детерминанта эффективности профессиональной деятельности менеджера // Российский психологический журнал.- 2011. - №2. – С. 33-36.
4. Беляшов В. А., Егорова Т. Е. Аутопсихологическая компетентность в контексте профессионального развития специалиста // Азимут научных исследований: педагогика и психология. - 2018. - Т. 7. - № 1(22). – С. 257-260.
5. Бондарцов В. Г. Аутопсихологические технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителя // Акмеология. – 2013. - №4 (48). – С. 39-43.
6. Глуханюк Н. С. Психология профессионализации педагога. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. - 261 с.
7. Деркач А. А., Степнова Л. А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих. - М.: Изд-во РАГС, 2003. 297 с.
8. Краснов И. З., Богульская Н. А. Вопросы акмеологического обеспечения служб информационной безопасности: учебное пособие. – Красноярск, 2008. – 116 с.
9. Егорова Т. Е. Психологическая культура: теоретический анализ и практика становления: Монография. - Н. Новгород: Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 2006.
10. Круглик С. В. Формирование аутопсихологической компетентности средствами социально-психологического тренинга // Высшее образование в России. – 2011. - №10. – С.160-163.
11. Круглов О. А. Предпосылки регуляции аутопсихологических акме-функций преодоления реакций в стрессовых ситуациях // Акмеология. – 2013. – С. 18-23.
12. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Высшая школа, 1990 – 119 с.
13. Леушкина Н. А. Организация процесса развития аутопсихологической компетентности подростков в системе воспитывающей деятельности классного руководителя // Фундаментальные исследования. – 2011. - №8. - С. 289-292.
14. Макарова Е. Н. Аутопсихологическая компетентность современного педагога. – Познавательный открытый журнал. – Выпуск №7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn-80aafngqnlfck6b3hm.xn->

p1ai/all/autopsihologicheskaja-kompetentnost-sovremenogo-pedagoga.html

15. Мони́на Г. Б. Ранна́ла Н. В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». - СПб.: Речь, 2009. - 250 с.
16. Неумоева-Колчеданцева Е. В. Педагогическая деонтология с тренингом профессионально-личностного роста [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2017. - 168 с.
17. Никулина Е. А. Аутопсихологическая компетентность преподавателя высшей школы // Вестник СамГУ. - 2010. - №1 (75). – С. 186-191.
18. Панов В. И. Экопсихология: Парадигмальный поиск. - М.: Психологический институт РАО, 2014.
19. Пантелеева В. В., Голубева И. В. Структурный анализ компонентов аутопсихологической компетентности в деятельности педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 9 (сентябрь). – С. 76–80. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15314.htm>.
20. Пилюгина Е. И. Аутопсихологическая компетентность руководителя: акмеологический подход // КАНТ. -2014. - №4(13). - С. 146-148.
21. Ровой В. В. Аутопсихологические механизмы развития субъектности кадров управления – Акмеология. - 2010. - №1. - С. 18-24.
22. Самохвалова И. Г. Подходы к исследованию аутопсихологической компетентности: сб. науч. трудов кафедры психологии образования Института психологии / сост. Н.Н. Васягина. – 2013. – С. 76-83.
23. Смирнова В. М. Модель формирования аутопсихологической компетентности студентов вуза как фактор повышения качества профессиональной подготовки будущих педагогов / В. М. Смирнова // Известия Саратовского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». - 2013. - Вып. 3. - С. 114-118.
24. Сорокина И. О. Профессиональная креативность в структуре аутопсихологической компетентности государственного служащего // Акмеология - 2007 - №1 - С. 16-25.
25. Степнова Л. А. Внутренние и внешние ограничители развития аутопсихологической компетентности // Мир психологии. - 2008. - №3. - С. 97-104.
26. Степнова Л. А. Развитие аутопсихологической компетентности: овладение акмеологическими технологиями. - М., 2001. - 184 с.
27. Степнова Л. А. Сущностные характеристики аутопсихологической компетентности личности. – М.: Эдельвейс, 2000. - 100 с.
28. Степнова Л. А. Управление аутопсихологическим ресурсом профессионала // Акмеология. - 2002. - №2. - С. 88-92.
29. Тримаскина И. В., Тарантин Д. Б., Матвиенко С. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности. - СПб.: Речь, 2010. - 157 с.

30. Шиманская Т. Л. Аутопсихологическая компетентность личности: содержательные аспекты // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2006. - №3. - С. 70-71.
31. Щербакова Т. Н., Кичак А. В., Лобода Т. В. Аутопсихологическая компетентность как фактор достижения успеха // Психологические практики в российском образовании: инновационный ракурс: материалы Международной юбилейной интернетконференции / под ред. С. В. Недбаевой. – Армавир: РИЦ АГПУ, 2018. – С. 213-217.
32. Щербакова Т. Н., Лобода Т. В. Развитие аутопсихологической компетентности специалистов медицинского профиля как фактор профессиональной успешности // Проблемы непрерывного профессионального образования в России: состояние и перспективы: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции. ГБОУ ВПО РостГМУ Минздрава России, ФПК и ППС, каф. педагогики. - Ростов н/Д: Изд-во РостГМУ, 2015.- С. 523-532.
33. Эксакусто Т. В., Истратова О. Н. Групповая психокоррекция: тренинги и роли, игры для личностного и профессионального развития. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 254 с.

Приложения

Приложение 1

ОПРОСНИК «КТО Я?» (М. Кун и Т. Макпартленд).

Данный опросник предназначен для изучения содержательных характеристик идентичности личности.

Инструкция:

Вы получили бланки, где в столбце 20 раз написано слово «Я», а далее оставлена пустая строка. Пожалуйста, в течение 15 минут ответьте на вопрос «Кто я?», используя при этом любые слова или предложения. Отвечайте так, как если бы вы отвечали самому себе, а не кому-то другому. Пишите свои ответы в том порядке, в каком они приходят вам в голову. Не заботьтесь о логике и важности ответов. Записывайте их достаточно быстро. Бланк ответов

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

Пожалуйста, укажите свой

пол _____

возраст _____

Дата обследования _____

СПАСИБО!

Обработка результатов

Данные теста «Кто я?» обрабатываются с использованием метода контент-анализа по ряду категорий. Возможно выделение следующих:

- 1) интересы и увлечения;
- 2) стремления и цели;
- 3) самооценка.

При этом выделяются такие шкалы, как объективные и субъективные социальные роли. Выявляется личностная самоидентичность и богатство оттенков самоописания.

Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голыкиной, А.М. Эткиндо).

Цель методики: изучение уровня субъективного контроля.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. Последовательно прочитайте их и выразите свое отношение к каждому пункту, используя семибальную шкалу от -3 («полностью не согласен») до $+3$ («полностью согласен»). Баллы занесите в бланк ответов.

Вопросы:

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, То ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, то сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.
7. Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда руководитель полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе, в институте часто зависят от случайных обстоятельств (например, настроения преподавателя) больше, чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Люди вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я не стараюсь планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и уровня подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своих делах.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много обстоятельств, что усилия родителей по его воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мною случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виновны другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы не разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство моих неудач произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработка результатов теста-опросника субъективного контроля (УСК):

КЛЮЧИ К ШКАЛАМ УСК

1. Шкала И.О.

«Да»: 2, 4, 11, 12,13, 15,16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44

«Нет»:1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43

2. Шкала И.Д.

«Да»: 12, 15,27,32,36,37

«Нет»: 1, 5, 6, 14, 26, 43

3. Шкала И.Н.

«Да»: 2, 4, 20, 31, 42, 44

«Нет»: 7, 24, 33, 38, 40, 41

4. Шкала И.С.

«Да»: 2, 16, 20, 32, 37

«Нет»: 7,14,26,28,41

5. Шкала И.П.

«Да»: 19,22,25,31,42

«Нет»: 1, 9, 10, 24, 30

6. Шкала И.М.

«Да»: 4, 27 "Нет":6, 38

7. Шкала И.З.

«Да»: 13,34

«Нет»: 3, 23

Перевод сырых баллов в стены

№	И.О. от /до	И.Д. от /до	И.Н. от /до	И.С. от /до	И.П. от /до	И.М. от /до	И.З. от /до
1.	-132;-14	-36;-11	-36;-8	-30;-12	-30;-5	-12;-7	-12;-6
2.	-13;-3	-10;-7	-7;-4	-11;-8	-4;-1	-6;-5	-5;-4
3.	-2 ; 9	-6;-3	-3;0	-7;-5	0;3	-4;-3	-3;-2
4.	10;21	-2; 1	1;4	-4;-1	4;7	-2;-1	-1;0
5.	22;32	2; 5	5;7	0; 3	8;11	0;1	1;2
6.	33;44	6; 9	8;11	4; 6	12;15	2;4	3;4
7.	45; 56	10; 14	12; 15	7; 10	16; 19	5; 6	5; 6
8.	57; 68	15; 18	16; 19	11 ; 13	20; 23	7; 8	7; 8
9.	69; 79	19; 22	20; 23	14; 17	24; 27	9; 10	9; 10
10.	80; 132	23; 36	24; 36	18; 30	28; 30	11;12	11; 12

Для перевода сырого балла опросника УСК в стандартное значение (стен), найдите в верхней строке нужную шкалу и двигайтесь по столбцу вниз, до строки с интервалом значений, в который попадает подсчитанный вами сырой балл. В крайнем левом столбце указан соответствующий стен.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ШКАЛ УСК

1. Шкала общей интернальности (И.О).

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

Низкий показатель по шкале И.О. соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их являются результатом случая или действий других людей.

2. Шкала интернальности в области достижений (И.Д.).

Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что все хорошее, что было и есть в их жизни, они добились сами и что они способны с успехом достигать своих целей и в будущем.

Низкие показатели по шкале И.Д. свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам - везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

3. Шкала интернальности в области неудач (И.Н.).

Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что

проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неудачах, неприятностях и страданиях.

Низкие показатели И.Н. свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

4. Шкала интернальности в семейных отношениях (И.С.).

Высокие показатели по этой шкале означают, что человек считает себя ответственным за события его семейной жизни.

Низкий показатель И.С. указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

5. Шкала интернальности в области производственных отношений (И.П.).

Высокий показатель И.П. свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д.

Низкий показатель И.П. указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

6. Шкала интернальности в области межличностных отношений (И.М.).

Высокий показатель И.М. свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение, симпатию и т.д.

Низкий показатель И.М. указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения, и склонен считать свои отношения результатом действия своих партнеров.

7. Шкала интернальности в области здоровья и болезни (И.З.).

Высокие показатели И.З. свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

Человек с низким показателем И.З. считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

ТЕСТ-ОПРОСНИК САМООТНОШЕНИЯ

(В. В. Столин, С. Р. Пантелеев)

Тест опросник самооотношения (ОСО) построен в соответствии с разработанной В. В. Столиным иерархической моделью структуры самооотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самооотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- 1) глобальное самооотношение;
- 2) самооотношение, дифференцированное по самоуважению, аутосимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- 3) уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я». В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самооотношения.

Опросник включает следующие шкалы:

Шкала S – измеряет интегральное чувство «за» или «против» «Я» испытуемого.

Шкала I – самоуважение.

Шкала II – аутосимпатия.

Шкала III – ожидаемое отношение от других.

Шкала IV – самоинтерес.

Опросник содержит также семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те, или иные внутренние действия в адрес «Я» испытуемого.

Шкала 1 – самоуверенность.

Шкала 2 – отношение других.

Шкала 3 – самопринятие.

Шкала 4 – саморукводство, самопоследовательность.

Шкала 5 – самообвинение.

Шкала 6 – самоинтерес.

Шкала 7 – самопонимание.

Глобальное самооотношение – внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» самого себя.

Самоуважение – шкала из 15 пунктов, объединивших утверждения, касающиеся «внутренней последовательности», «самопонимания», «самоуверенности».

Аутосимпатия – шкала из 16 пунктов, объединяющая пункты, в которых отражается дружелюбность-враждебность к собственному «Я». В шкалу вошли пункты, касающиеся «самопринятия», «самообвинения». В содержательном плане шкала на позитивном полюсе объединяет одобрение себя в целом и в существенных частностях, доверие к себе и позитивную самооценку, на негативном полюсе, – видение в себе по преимуществу недостатков, низкую самооценку, готовность к самообвинению.

Самоинтерес – шкала из 8 пунктов, отражает меру близости к самому себе, в частности интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других.

Ожидаемое отношение от других – шкала из 13 пунктов, отражающих ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих.

Инструкция испытуемым

Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением ставьте знак «+», если не согласны то знак «-».

Текст опросника

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я, прежде всего, вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.
7. Мое «Я» всегда мне интересно.
8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
9. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.
10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.
11. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел.
12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
13. Я сам хотел во многом себя переделать.
14. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.
16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то, прежде всего, к самому себе.
17. Случайному знакомому я, скорее всего, покажусь человеком приятным.
18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.
20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.
22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.
23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.

26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.

27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.

28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским.

29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.

32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.

33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.

34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я, прежде всего, спрашиваю у себя, разумно ли это.

35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.

36. Временами я сам собой восхищаюсь.

37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.

38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.

39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.

40. Иногда я сам себя плохо понимаю.

41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.

42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.

43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.

44. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.

45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.

46. Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам.

47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.

48. В целом, меня устраивает то, какой я есть.

49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.

50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.

51. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.

52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.

53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.

54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.

55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.

56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».

57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

Порядок подсчета

Показатель по каждому фактору подсчитывается путем суммирования утверждений, с которыми испытуемый согласен, если они входят в фактор с положительным знаком и утверждений, с которыми испытуемый не согласен, если они входят в фактор с отрицательным знаком. Полученный «сырой балл» по каждому фактору переводится, по приведенным ниже таблицам, в накопленные частоты (в %).

Ключ для обработки

Номера пунктов и знак, с которым пункт входит в соответствующий фактор.

Шкала S (интегральная): «+»: 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57. «-»: 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоуважения (I): «+»: 2, 23, 53, 57. «-»: 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатии (II): «+»: 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54. «-»: 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала ожидаемого отношения от других (III): «+»: 1, 5, 10, 15, 42, 55. «-»: 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоинтересов (IV): «+»: 7, 17, 20, 33, 34, 52. «-»: 14, 51.

Шкала самоуверенности (1): «+»: 2, 23, 37, 42, 46. «-»: 38, 39, 41.

Шкала отношения других (2): «+»: 1, 5, 10, 52, 55. «-»: 32, 44.

Шкала самопринятия (3): «+»: 12, 18, 28, 47, 48, 54. «-»: 21.

Шкала самопоследовательности (саморуководства) (4): «+»: 50, 57. «-»: 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самообвинения (5): «+»: 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56. «-»:

Шкала самоинтереса (6): «+»: 17, 20, 33. «-»: 26, 30, 49, 51.

Шкала самопонимания (7): «+»: 53. «-»: 6, 8, 13, 15, 22, 40.

Таблицы перевода «сырых баллов» в накопленные частоты (%)

Фактор S. Глобальное самоотношение

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	0	16	74,33
1	0,67	17	80
2	3	18	85
3	5,33	19	88
4	6,33	20	90,67
5	9	21	93,33
6	13	22	96
7	16	23	96,67
8	21,33	24	98
9	26,67	25	98,33
10	32,33	26	98,67
11	38,33	27	99,67

12	49	28	99,67
13	55,33	29	100
14	62,67	30	100
15			69,33

Фактор I. Самоуважение

Фактор II. Аутосимпатия

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,33
1	4	1	3,67
2	6	2	9
3	9,33	3	16
4	16	4	21,67
5	25,33	5	28
6	34	6	37,33
7	44,67	7	47
8	58,67	8	58,33
9	71,33	9	69,67
10	80	10	77,33
11	86,67	11	86
12	91,33	12	90,67
13	93,67	13	96,67
14	99,67	14	98,33
15	100	15	99,67
16		16	100

Фактор III. Ожидаемое отношение от других

Фактор IV. Самоинтерес

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	0	0	0,67
1	0	1	2
2	0,67	2	5,33
3	1	3	16
4	3,33	4	29
5	6	5	49,67
6	9	6	71,33
7	17,67	7	92,33
8	27,33	8	100
9	39,67		
10	53		
11	72,33		
12	91,33		
13	100		

Фактор 1. Самоуверенность**Фактор 2. Отношение других**

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	3,77	0	0
1	7,33	1	0,67
2	16,67	2	3,67
3	29,33	3	7,33
4	49,67	4	15
5	65,67	5	32
6	81,33	6	51,33
7	92,33	7	80
8	100	8	100

Фактор 3. Самопринятие**Фактор 4. Самопоследовательность**

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	2,67	0	3
1	7,67	1	9,67
2	16,67	2	25,67
3	34,33	3	38,33
4	50,67	4	60,33
5	70,67	5	79,67
6	89,67	6	92
7	100	7	100

Фактор 5. Самообвинение**Фактор 6. Самоинтерес**

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,67
1	4,67	1	3
2	15	2	11,33
3	27,67	3	20
4	43,33	4	34,33
5	60,77	5	54,67
6	81,67	6	80
7	96,67	7	100
8	100		

Фактор 7. Самопонимание

Сырой балл (в %)	Накопленные частоты (в %)	Сырой балл частоты (в %)	Накопленные частоты (в %)
0	4,33		

1	21,33		
2	43,33		
3	68,67		
4	83,67		
5	94		
6	99,33		
7	100		

Интерпретация результатов 45-55 баллов – среднестатистическая норма. Человек адекватно себя воспринимает и правильно оценивает свое поведение 55- 70 баллов – завышенный уровень самооценки 40- 45 баллов – заниженный уровень самооценки. Более 80 и менее 40 баллов интерпретировать не рекомендуется, т.к. такие данные получены под влиянием второстепенных условий, например, под влиянием социальной желательности.

Методика диагностики уровня рефлексивности

Инструкция испытуемому

«Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа: 1 - абсолютно неверно; 2 - неверно; 3 - скорее неверно; 4 - не знаю; 5 - скорее верно; 6 - верно; 7 - совершенно верно. Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может».

Текст опросника

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня - представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.

20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.

21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.

22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.

23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, какими словами это лучше сделать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Из этих 27-и утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Остальные 12 - обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных - значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов.

Уровни рефлексивности:

- 80-113 и меньше баллов - низкий уровень рефлексивности;
- 114-139 баллов - средний уровень рефлексивности;
- 140-172 баллов и больше - высокий уровень рефлексивности.

Интерпретация результатов

Высокий уровень рефлексивности обеспечивает высокий самоконтроль поведения в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотношению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием.

Поведенческие проявления и характеристики: время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; частое прибегание к анализу происходящего; высокая степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях (ситуативная рефлексия); склонность к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий.

Предметы рефлексии - предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен анализировать прошлое и себя в нем (ретроспективная рефлексия); функция анализа предстоящей деятельности, поведения; планирование, прогнозирование вероятных исходов и др.

Основные поведенческие характеристики: рефлексивный когнитивный стиль переработки информации; тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее (перспективная рефлексия), рефлексивная самооценка.

Средний уровень рефлексивности обеспечивает ошибки рефлексии за счет недостатков самоконтроля поведения в актуальной ситуации, осмысления ее элементов, анализа происходящего, способности субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием.

Поведенческие проявления и характеристики: неустойчивое время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; ошибки анализа происходящего; степень развернутости процессов принятия решения меняется от импульсивности до рефлексивности; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях (ситуативная рефлексия) и склонность к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий относится к варианту «50/50».

Предметы рефлексии - предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Несмотря на ошибки рефлексии, субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен анализировать прошлое и себя в нем (ретроспективная рефлексивная); функция анализа предстоящей деятельности, поведения; планирование, прогнозирование вероятных исходов и др. Основные поведенческие характеристики: неустойчивость рефлексивного когнитивного стиля, планирования деталей своего поведения, обращения к будущим событиям, ориентации на будущее (перспективная рефлексия).

Низкий уровень рефлексивности характеризует несформированность процессов самопознания, низкий самоконтроль поведения в актуальной ситуации, недостаточное осмысление ее элементов, нет анализа происходящего, субъект не способен к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием.

Поведенческие проявления и характеристики: импульсивность в обдумывании субъектом своей текущей деятельности; уход или неумение анализа происходящего; неумение принимать решения; отсутствие склонности к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях (ситуативная рефлексия); склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий.

Предметы рефлексии - предметное поле сужено. Субъект не анализирует и не оценивает произошедшие события, не склонен анализировать прошлое и себя в нем (ретроспективная рефлексия), предстоящую деятельность, поведение, планирование, прогнозирование вероятных исходов и др. Основные поведенческие характеристики: импульсивный или медленный и неточный когнитивный стиль переработки информации, несформированность рефлексивной самооценки, возможны психологические уходы, неумение использовать свой опыт, неуверенность в будущем.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Морсановой

Опросник ССП состоит из 46 утверждений, входящих в состав шести шкал, выделяемых в соответствии с основными регуляторными процессами (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и регуляторно-личностными свойствами (гибкости и самостоятельности). В состав каждой шкалы входят по девять утверждений. Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал в связи с тем, что их можно отнести к характеристике как регуляторного процесса, так и свойства регуляции.

Цель методики - диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности. С помощью этой методики можно решать и практические задачи, в частности, выявлять индивидуальный профиль различных регуляторных процессов и уровень развитости общей саморегуляции как регуляторных предпосылок успешности овладения новыми видами деятельности.

Инструкция:

Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов. Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но, тем не менее, часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза – «Выслушай совет, но сделай по-своему».
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.

11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.

12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.

13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является – «Семь раз отмерь, один раз отрежь».

14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.

15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.

16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.

18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.

19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.

20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.

21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.

22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.

23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.

24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.

25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.

26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.

27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.

28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.

29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.

30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.

31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко слеую чужим советам.

32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.

33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.

34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.

35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.

36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.

37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.

38. Редко отступаю от начатого дела.

39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.

40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.

41. Про меня говорят, что я - разбрасываюсь, не умею отделить главное от второстепенного.

42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.

43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.

44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.

45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.

46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Ключ к шкалам

Регуляторные шкалы	Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)	
	Верно; Пожалуй, верно	Неверно; Пожалуй, не верно
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделирование	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Регуляторная шкала	Количество баллов		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	<3	4-6	>7
Моделирование	<3	4-6	>7
Программирование	<4	5-7	>8
Оценивание результатов	<3	4-6	>7
Гибкость	<4	5-7	>8
Общий уровень саморегуляции	<23	24-32	>33

Шкала - Планирование (Пл) характеризует индивидуальные особенности целеполагания и удержания целей, уровень сформированности у человека осознанного планирования деятельности. При высоких показателях по этой шкале у субъекта сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с низкими показателями по шкале потребность в планировании

развита слабо, планы подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно, малореалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала - Моделирование (М) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с высокими показателями по шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы такие испытуемые способны гибко изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий. У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

Шкала - Программирование (Пр) диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям, производится коррекция программы действий до получения приемлемой для субъекта успешности. Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании субъекта продумывать последовательность своих действий. Такие испытуемые предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуя путем проб и ошибок.

Шкала - Оценивание результатов (ОР) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Субъект адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале испытуемый не

замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала - Гибкость (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, т.е. способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования, вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляторики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. В таких условиях несмотря даже на сформированность процессов регуляции, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррекцию. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала - Самостоятельность (С) характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие испытуемые часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои.

Опросник в целом работает как единая шкала **«Общий уровень саморегуляции» (ОУ)**, которая оценивает общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека.

Испытуемые с *высокими показателями* общего уровня саморегуляции самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегу-

ляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности.

У испытуемых с *низкими показателями* по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У таких испытуемых снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей, по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

**ОПРОСНИК МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
(FIRO-B – ОПРОСНИК ИНТЕРПЕРСОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ)**

Автор: В. С. Шутц

FIRO-b является сокращенным названием для оригинальной авторской методики «Fundamental Interpersonal Relations Orientation (behaviour)» («Основная ориентация интерперсональных отношений /поведения/»). В основе методики, разработанной в 50-х гг. XX века, лежит трехфакторная теория интерперсонального поведения Вильяма С. Шутца. Интерперсональная теория Шутца включает в себя следующие постулаты:

1. *Постулат интерперсональных потребностей.* Для каждого человека характерны три межличностные потребности – включения, контроля и аффекта, на основе которых человек выбирает формы интерперсонального поведения.

2. *Постулат континуума отношений.* Индивид в своих отношениях к другим людям реализует опыт межличностных отношений, полученный в детстве. Восприятие собственной позиции в межличностных отношениях влияет и на формы его межличностного поведения.

3. *Постулат совместимости* касается эффективности диады или группы. По мнению автора, не только более совместимые группы являются и более эффективными, но и люди будут более совместимыми, когда работают в гармонии.

4. *Постулат развития группы.* Формирование группы отличается несколькими фазами: в плоскости взаимодействия групповое развитие начинается «включением», продолжается «контролем» и заканчивается «аффектом». В случае распада группы имеется обратное развитие – начинается «аффектом», продолжается «контролем» и заканчивается «включением».

С помощью опросника FIRO-b можно:

- оценивать поведение человека в ситуациях межличностного взаимодействия, измерять индивидуальные интерперсональные характеристики, проявляющиеся в общении;
- предсказывать характер общения и социального взаимодействия;
- оценивать и прогнозировать межличностные отношения между конкретными людьми.

Модифицированный опросник межличностных отношений содержит 54 задания гуттмановского типа, которые представлены в шести шкалах. Отдельные задания оцениваются респондентами по шестибальной системе оценок. В результате оценки результатов получаем целые числа от 0 до 9 для каждой из шести шкал, которые являются основным показателем исследуемой интерперсональной соответствующей. Из их взаимной комбинации можно получить разные индексы интерперсонального поведения, а также индексы межличностной совместимости в группе.

Инструкция. «Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности, здесь нет правильных или неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ. Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в данном случае нас интересует, как вы ведете себя в действительности. Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом».

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего Вам подходит. Номер ответа напишите в скобках слева от каждой строки. Пожалуйста, будьте как можно внимательнее.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда

Ответ	№	Утверждение
()	1.	Стремлюсь быть вместе со всеми.
()	2.	Предпочитаю дать возможность другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.
()	3.	Становлюсь членом различных групп.
()	4.	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами группы.
()	5.	Когда представляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.
()	6.	Допускаю, что другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.
()	7.	Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.
()	8.	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.
()	9.	Стремлюсь задействовать других в своих планах.
()	10.	Позволяю другим судить о том, что я делаю.
()	11.	Стараюсь быть среди людей.
()	12.	Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.
()	13.	Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.
()	14.	Легко подчиняюсь другим.
()	15.	Стараюсь избегать одиночества.
()	16.	Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающих количество людей, которые могут влиять на Вас, или на которых Ваше поведение может распространяться.

Относится к:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Никому

<i>Ответ</i>	<i>№</i>	<i>Утверждение</i>
()	17.	Стремлюсь относиться к другим по-приятельски.
()	18.	Представляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.
()	19.	Мое личное отношение к окружающим – холодное и безразличное.
()	20.	Предоставляю другим, чтобы руководили ходом событий.
()	21.	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.
()	22.	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.
()	23.	Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.
()	24.	Позволяю другим судить о том, что я делаю.
()	25.	С другими веду себя холодно и безразлично.
()	26.	Легко подчиняюсь другим.
()	27.	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.
()	28.	Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-либо.
()	29.	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.
()	30.	Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других людей.
()	31.	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.
()	32.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.
()	33.	В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.
()	34.	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.
()	35.	Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.
()	36.	Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.
()	37.	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).
()	38.	Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.
()	39.	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.
()	40.	Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из следующих ответов:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда

<i>Ответ</i>	<i>№</i>	<i>Утверждение</i>
()	41.	В обществе стараюсь играть главенствующую роль.
()	42.	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-либо.
()	43.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.
()	44.	Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.
()	45.	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.
()	46.	Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.
()	47.	Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.
()	48.	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.
()	49.	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.

()	50.	В обществе стараюсь руководить ходом событий.
()	51.	Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности.
()	52.	Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.
()	53.	Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.
()	54.	В обществе руковожу ходом событий.

1. *Обработка и интерпретация результатов*

Первичная обработка данных проводится при помощи ключа. В ключе для обработки шкал опросника слева приведены пункты шкал, а справа – номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом – он оценивается в 1 балл, при несовпадении – 0 баллов.

Шкала I e

№	Оценка в баллах
1	1, 2, 3, 4
3	1, 2, 3, 4, 5
5	1, 2, 3, 4, 5
7	1, 2, 3
9	1, 2, 3
11	1, 2
13	1
15	1
16	1

Шкала C w

№	Оценка в баллах
2	1, 2, 3, 4, 5
6	1, 2, 3
10	1, 2, 3
14	1, 2, 3
18	1, 2, 3, 4
20	1, 2, 3, 4
22	1, 2, 3, 4
24	1, 2
26	1, 2

Шкала A e

№	Оценка в баллах
4	1, 2
8	1, 2
12	1
17	1, 2, 3
19	3, 4, 5, 6
21	1
23	1
25	3, 4, 5, 6
27	1

Шкала I w

№	Оценка в баллах
28	1, 2
31	1, 2
34	1, 2
37	1
39	1
42	1, 2, 3
45	1, 2, 3
48	1, 2, 3
51	1, 2, 3

Шкала C e

№	Оценка в баллах
30	1, 2, 3, 4
33	1, 2, 3, 4, 5
36	1, 2, 3
41	1, 2, 3, 4, 5
44	1, 2, 3, 4
47	1, 2, 3, 4, 5
50	1, 2
53	1, 2, 3, 4
54	1, 2, 3

Шкала A w

№	Оценка в баллах
29	1
32	1, 2
35	5, 6
38	1, 2, 3
40	5, 6
43	1
46	4, 5, 6
49	1
52	5, 6

Бланк ответов

Ф.И.О. _____ Пол _____ Возраст _____

	e	w	e + w	e - w
I				
C				
A				

Сумма баллов составляет первичную оценку, полученную по данным шкалам. В результате получаем баллы по шести шкалам: **I e, I w, C e, C w, A e,**

A w, которые представляют собой целые числа в интервале от 0 до 9. Общий объем интеракций и противоречий, учитывая их направление в рамках отдельных областей I, C, A получаем простым суммированием и вычитанием баллов выраженного и требуемого поведения.

Общий ход интерпретации результатов опроса

Автор методики советует сохранять следующий порядок интерпретации.

1. Название и символы шкал

А) I – шкала «Включение»:

• **I e** – выраженное поведение включения. Индивид стремится принимать остальных, желает, чтобы люди проявляли интерес к нему, принимали деятельностное участие в его жизни, активно стремиться принадлежать к различным социальным группам, быть как можно больше и чаще среди людей;

• **I w** – требуемое поведение включения. Индивид желает, чтобы другие приглашали его принять участие в их деятельности, стремились быть в его обществе, при этом сам прилагает к этому минимальные усилия.

Б) C – шкала «Контроль»:

• **C e** – выраженное поведение в области контроля. Индивид пытается контролировать, оказывать влияние на других людей, склонен проявлять лидирующие и руководящие качества, стремиться самостоятельно решать, что и как «будет делаться»;

• **C w** – требуемое поведение в области контроля.

В) A – шкала «Аффект»:

• **A e** – выраженное поведение в области аффекта. Индивид стремится быть в близких межличностных отношениях, проявлять к людям дружеские и теплые чувства;

• **A w** – требуемое поведение в области аффекта. Индивид старается, чтобы другие люди проявляли по отношению к нему дружеские чувства, делились своим эмоциональным состоянием.

Оценки по этим шкалам варьируются от 0 до 9 баллов. Следовательно, результат обработки методики выражается в шести однозначных числах.

Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций ($e + w$) и противоречивости межличностного поведения ($e - w$) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большего количества членов.

2. Инспекция счета.

В результате обсчета сырых данных, как отмечалось выше, по 6 шкалам баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем ярче проявляются следующие типы поведения:

А) I – шкала «Включение»:

• **I e низкое** означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и склонен их избегать;

• **I e высокое** предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет искать случаи оказаться среди них;

• **I w низкое** предполагает, что индивид предпочитает общаться с малым ограниченным кругом людей;

• **I w высокое** предполагает, что индивид имеет выраженную потребность быть принятым остальными и чувствовать свою принадлежность к какой-либо группе людей.

Б) С – шкала «Контроль»:

• **C e низкое** означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

• **C e высокое** означает, что индивид старается брать на себя ответственность и претендует на ведущие роли;

• **C w низкое** предполагает, что индивид не приемлет контроля над собой со стороны других людей;

• **C w высокое** отражает потребность индивида зависеть от других и нерешительность в принятии решений.

В) А – шкала «Аффект»:

• **A e низкое** означает, что индивид очень осторожен при установлении близких межличностных отношений;

• **A e высокое** предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие отношения с широким кругом лиц;

• **A w низкое** означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает глубокие эмоциональные отношения;

• **A w высокое** типично для лиц, которые требуют от других теплого эмоционального отношения к себе.

От величины рассчитанных баллов зависит уровень интерпретации поведения индивида:

• «0 – 1» и «8 – 9» экстремально низкие и экстремально высокие баллы и, следовательно, приведенные выше описания поведения имеют ярко выраженный характер;

• «2 – 3» и «6 – 7» низкие и высокие баллы и степень представленных моделей поведения носит «сглаженный», не столь выраженный характер;

• «4 – 5» пограничные баллы, и поведение индивида может варьироваться в зависимости от ситуации.

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК МВТИ

Инструкция: на эти вопросы нет «правильных» или «неправильных» ответов. Ваши ответы помогут Вам увидеть, как Вы обычно смотрите на вещи и что Вы делаете, когда нужно принять решение. Зная свои предпочтения, узнавая о предпочтениях других людей, Вы сможете выявить свои сильные стороны, понять, какая работа доставляет Вам удовольствие и как люди с различными предпочтениями могут взаимодействовать друг с другом. Внимательно читайте каждый вопрос и отмечайте свой ответ на специальном бланке, обводя в кружок букву выбранного Вами варианта ответа. Не делайте никаких пометок в тексте опросника! Не думайте подолгу над вопросами, давайте первый ответ, который приходит Вам в голову. Опросник содержит два типа вопросов. В первом типе Вам необходимо выбрать, какой из вариантов ответа больше совпадает с тем, что Вы обычно чувствуете или делаете. Во втором типе Вам нужно определить, какое слово в паре Вам больше нравится. Ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит.

Благодарим за сотрудничество!

1. *Обычно Вы:*

- а) общительны;
- б) довольно сдержанны и спокойны.

2. *Если бы Вы были преподавателем, какой курс Вы бы предпочли:*

- а) построенный на изложении фактов;
- б) включающий в себя изложение теорий.

3. *Вы чаще позволяете:*

- а) своему сердцу управлять разумом;
- б) своему разуму управлять сердцем.

4. *Когда Вы отправляетесь куда-то на весь день, Вы:*

- а) планируете, что и когда будете делать;
- б) уходите без определенного плана.

5. *Находясь в компании, Вы обычно:*

- а) присоединяетесь к общему разговору;
- б) беседуете время от времени с кем-то одним.

6. *Вам легче поладить с людьми:*

- а) имеющими богатое воображение;
- б) реалистичными.

7. *Более высокой похвалой Вы считаете слова:*

- а) душевный человек;
- б) последовательно рассуждающий человек.

8. *Вы предпочитаете:*

- а) заранее договариваться о встречах, вечеринках и т.п.;
- б) иметь возможность в последний момент решать, как развлечься.

9. *В большой компании чаще:*

- а) Вы представляете людей друг другу;
- б) Вас знакомят с другими.

10. *Вас скорее можно назвать:*

- а) человеком практичным;
- б) выдумщиком.

11. *Обычно Вы:*

- а) цените чувства больше, чем логику;
- б) цените логику больше, чем чувства.

12. *Вы чаще добиваетесь успеха:*

а) действуя в непредсказуемой ситуации, когда нужно быстро принимать решения;

б) следуя тщательно разработанному плану.

13. *Вы предпочитаете:*

- а) иметь несколько близких, верных друзей;
- б) иметь дружеские связи с самыми разными людьми.

14. *Вам больше нравятся люди, которые:*

а) следуют общепринятым нормам и не привлекают к себе внимания;

б) настолько оригинальны, что им все равно, обращают на них внимание или нет.

15. *На Ваш взгляд самый большой недостаток – быть:*

- а) бесчувственным;
- б) неблагоприятным.

16. *Следование какому-либо расписанию:*

- а) привлекает Вас;
- б) сковывает Вас.

17. *Среди своих друзей Вы:*

- а) позже других узнаете о событиях в их жизни;
- б) обычно знаете массу новостей о них.

18. *Вы бы предпочли иметь среди своих друзей человека, который:*

- а) всегда полон новых идей;
- б) трезво и реалистично смотрит на мир.

19. *Вы бы предпочли бы работать под началом человека, который:*

- а) всегда добр;
- б) всегда справедлив.

20. *Мысль о том, чтобы составить список дел на выходные:*

- а) Вас привлекает;
- б) оставляет Вас равнодушным;
- в) угнетает Вас.

21. *Вы обычно:*

а) можете легко разговаривать практически с любым человеком в течение любого времени;

б) можете найти тему для разговора только с немногими людьми и только в определенных ситуациях.

22. *Когда Вы читаете для своего удовольствия, Вам нравится:*

- а) необычная, оригинальная манера изложения;
- б) когда писатели четко выражают свои мысли.

23. *Вы считаете, что более серьезный недостаток:*

- а) быть слишком сердечным;
- б) быть недостаточно сердечным.

24. *В своей повседневной работе:*

- а) Вам больше нравятся критические ситуации, когда Вам приходится работать в условиях дефицита времени;
- б) ненавидите работать в жестких временных рамках;
- в) обычно планируете свою работу так, чтобы Вам хватило времени.

25. *Люди могут определить область Ваших интересов:*

- а) при первом знакомстве с Вами;
- б) лишь тогда, когда узнают Вас поближе.

26. *Выполняя ту же работу, что и многие другие люди, Вы предпочитаете:*

- а) делать это традиционным способом;
- б) изобретать свой собственный способ.

27. *Вас больше волнуют:*

- а) чувства людей;
- б) их права.

28. *Когда Вам нужно выполнить определенную работу, Вы обычно:*

- а) тщательно организовываете все перед началом работы;
- б) предпочитаете выяснять все необходимое в процессе работы.

29. *Обычно Вы:*

- а) свободно выражаете свои чувства;
- б) держите свои чувства при себе.

30. *Вы предпочитаете:*

- а) быть оригинальным;
- б) следовать общепринятым нормам.

31. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) кроткий;
- б) настойчивый.

32. *Когда Вам необходимо что-то сделать в определенное время, Вы считаете, что:*

- а) лучше планировать все заранее;
- б) несколько неприятно быть связанным этими планами.

33. *Можно сказать, что Вы:*

- а) более восторженны, по сравнению с другими людьми;
- б) менее восторженны, чем большинство людей.

34. *Более высокой похвалой человеку будет признание:*

- а) его способности к предвидению;
- б) его здравого смысла.

35. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) мысли;
- б) чувства.

36. *Обычно:*

- а) Вы предпочитаете все делать в последнюю минуту;

б) для Вас откладывать все до последней минуты – это слишком большая нервозность.

37. *На вечеринках Вам:*

а) иногда становится скучно;

б) всегда весело.

38. *Вы считаете, что более важно:*

а) видеть различные возможности в какой-либо ситуации;

б) воспринимать факты такими, какие они есть.

39. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) убедительный;

б) трогательный.

40. *Считаете ли Вы, что наличие стабильного повседневного распорядка:*

а) очень удобно для выполнения многих дел;

б) тягостно, даже когда это необходимо.

41. *Когда что-то входит в моду, Вы обычно:*

а) одним из первых испробуете это;

б) мало этим интересуетесь.

42. *Вы скорее:*

а) придерживаетесь общепринятых методов в работе;

б) ищете, что еще неверно, и беретесь за неразрешенные проблемы.

43. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) анализировать;

б) сопереживать.

44. *Когда Вы думаете о том, что надо сделать какое-то не очень важное дело или купить какую-то мелкую вещь, Вы:*

а) часто забываете об этом и вспоминаете слишком поздно;

б) записываете это на бумаге, чтобы не забыть;

в) всегда выполняете это без дополнительных напоминаний.

45. *Узнать, что Вы за человек:*

а) довольно легко;

б) довольно трудно.

46. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) факты;

б) идеи.

47. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) справедливость;

б) сочувствие.

48. *Вам труднее приспособиться:*

а) к однообразию;

б) к постоянным переменам.

49. *Оказавшись в затруднительной ситуации, Вы обычно:*

а) переводите разговор на другое;

б) обращаете все в шутку; в) спустя несколько дней думаете, что Вам следовало сказать.

50. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) утверждение;
- б) идея.

51. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) сочувствие;
- б) расчетливость.

52. *Когда Вы начинаете какое-то большое дело, которое займет у Вас неделю, Вы:*

- а) составляете сначала список того, что нужно сделать и в каком порядке;
- б) сразу беретесь за работу.

53. *Вы считаете, что Вашим близким известны Ваши мысли:*

- а) достаточно хорошо;
- б) лишь тогда, когда Вы намеренно сообщаете о них.

54. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) теория;
- б) факт.

55. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) выгода;
- б) благодеяние.

56. *Выполняя какую-либо работу, Вы обычно:*

- а) планируете работу таким образом, чтобы закончить с запасом времени;
- б) в последний момент работаете с наивысшей производительностью.

57. *Будучи на вечеринке, Вы предпочитаете:*

- а) активно участвовать в развитии событий;
- б) предоставляете другим развлекаться, как им хочется.

58. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) буквальный;
- б) фигуральный.

59. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) решительный;
- б) преданный.

60. *Если в выходной утром Вас спросят, что Вы собираетесь сделать в течение дня, Вы:*

- а) сможете довольно точно ответить;
- б) перечислите вдвое больше дел, чем сможете сделать;
- в) предпочтете не загадывать заранее.

61. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) энергичный;
- б) спокойный.

62. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) образный;
- б) прозаичный.

63. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

- а) неуступчивый;
- б) добросердечный.

64. *Однообразие повседневных дел кажется Вам:*
а) спокойным;
б) утомительным.
65. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) сдержанный;
б) разговорчивый.
66. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) производить; б) создавать.
67. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) миротворец;
б) судья.
68. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) запланированный;
б) внеплановый.
69. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) спокойный;
б) оживленный.
70. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) благоразумный;
б) очаровательный.
71. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) мягкий;
б) твердый.
72. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) методичный;
б) спонтанный.
73. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) говорить;
б) писать.
74. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) производство;
б) планирование.
75. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) прощать;
б) позволять.
76. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) систематический;
б) случайный.
77. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) общительный;
б) замкнутый.
78. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*
а) конкретный;
б) абстрактный.
79. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) кто;

б) что.

80. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) импульс;

б) решение.

81. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) вечеринка;

б) театр.

82. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) сооружать;

б) изобретать.

83. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) нескритичный;

б) критичный.

84. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) пунктуальный;

б) свободный.

85. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) основание;

б) вершина.

86. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) осторожный;

б) доверчивый.

87. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) переменчивый;

б) неизменный.

88. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:* а) теория; б)

практика.

89. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) соглашаться;

б) дискутировать.

90. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) дисциплинированный;

б) беспечный.

91. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) знак;

б) символ.

92. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) стремительный;

б) тщательный.

93. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) принимать;

б) изменять.

94. *Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:*

а) известный;

б) неизвестный.

БЛАНК ОТВЕТОВ ТИПОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСНИКА МВТИ

Ф. И. О. _____

Дата рождения _____ Пол _м_(ж)_

E - I				S - N				T - F				J - P			
NN		E	I	NN		S	N	NN		T	F	NN		J	P
1	а б			2	а б			3	а б			4	а б		
5	а б			6	а б			7	а б			8	а б		
9	а б			10	а б			11	а б			12	а б		
13	а б			14	а б			15	а б			16	а б		
17	а б			18	а б			19	а б			20	а б в		
21	а б			22	а б			23	а б			24	а б в		
25	а б			26	а б			27	а б			28	а б		
29	а б			30	а б			31	а б			32	а б		
33	а б			34	а б			35	а б			36	а б		
37	а б			38	а б			39	а б			40	а б		
41	а б			42	а б			43	а б			44	а б в		
45	а б			46	а б			47	а б			48	а б		
49	а б в			50	а б			51	а б			52	а б		
53	а б			54	а б			55	а б			56	а б		
57	а б			58	а б			59	а б			60	а б в		
61	а б			62	а б			63	а б			64	а б		
65	а б			66	а б			67	а б			68	а б		
69	а б			70	а б			71	а б			72	а б		
73	а б			74	а б			75	а б			76	а б		
77	а б			78	а б			79	а б			80	а б		
81	а б			82	а б			83	а б			84	а б		
				85	а б			86	а б			87	а б		

				88	а б			89	а б			90	а б		
				91	а б							92	а б		
				93	а б										
				94	а б										
Итого:				Итого:				Итого:				Итого:			
Предпочтение				Предпочтение				Предпочтение				Предпочтение			

КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ МВТІ

Ф. И. О. _____

Дата рождения _____ Пол м (ж)

E - I				S - N				T - F				J - P			
NN		E	I	NN		S	N	NN		T	F	NN		J	P
1	а	2	<input type="checkbox"/>	2	а	2	<input type="checkbox"/>	3	а	<input type="checkbox"/>	2(1)	4	а	2	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	2		б	1(2)	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
5	а	1	<input type="checkbox"/>	6	а	<input type="checkbox"/>	2	7	а	<input type="checkbox"/>	1(1)	8	а	2	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	1	<input type="checkbox"/>		б	2(2)	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1
9	а	2	<input type="checkbox"/>	10	а	2	<input type="checkbox"/>	11	а	<input type="checkbox"/>	2	12	а	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	2		б	2	<input type="checkbox"/>		б	1	<input type="checkbox"/>
13	а	<input type="checkbox"/>	1	14	а	1	<input type="checkbox"/>	15	а	<input type="checkbox"/>	2	16	а	2	<input type="checkbox"/>
	б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
17	а	<input type="checkbox"/>	1	18	а	<input type="checkbox"/>	1	19	а	<input type="checkbox"/>	2(1)	20	а	1	<input type="checkbox"/>
	б	2	<input type="checkbox"/>		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1
													в	<input type="checkbox"/>	1
21	а	2	<input type="checkbox"/>	22	а	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23	а	1	<input type="checkbox"/>	24	а	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
													в	1	<input type="checkbox"/>
25	а	1	<input type="checkbox"/>	26	а	1	<input type="checkbox"/>	27	а	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28	а	1	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	1		б	2(1)	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
29	а	1	<input type="checkbox"/>	30	а	1	<input type="checkbox"/>	31	а	<input type="checkbox"/>	1	32	а	1	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1

33	a	1	<input type="checkbox"/>	34	a	<input type="checkbox"/>	2	35	a	2(2)	<input type="checkbox"/>	36	a	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	1		б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1(2)		б	1	<input type="checkbox"/>
37	a	<input type="checkbox"/>	1	38	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39	a	2	<input type="checkbox"/>	40	a	<input type="checkbox"/>	1
	б	2	<input type="checkbox"/>		б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1(2)		б	<input type="checkbox"/>	2
41	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42	a	2	<input type="checkbox"/>	43	a	1(2)	<input type="checkbox"/>	44	a	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2		б	1	<input type="checkbox"/>
													в	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	a	1	<input type="checkbox"/>	46	a	2	<input type="checkbox"/>	47	a	1	<input type="checkbox"/>	48	a	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	2		б	1	<input type="checkbox"/>
49	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50	a	2	<input type="checkbox"/>	51	a	<input type="checkbox"/>	1	52	a	2	<input type="checkbox"/>
	б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1
	в	<input type="checkbox"/>	2												
53	a	1	<input type="checkbox"/>	54	a	<input type="checkbox"/>	2	55	a	1	<input type="checkbox"/>	56	a	<input type="checkbox"/>	1
	б	<input type="checkbox"/>	1		б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	a	1	<input type="checkbox"/>	58	a	1	<input type="checkbox"/>	59	a	1	<input type="checkbox"/>	60	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	2(1)		б	<input type="checkbox"/>	1
													в	<input type="checkbox"/>	1
61	a	1	<input type="checkbox"/>	62	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63	a	2	<input type="checkbox"/>	64	a	1	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	2		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	a	<input type="checkbox"/>	1	66	a	2	<input type="checkbox"/>	67	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68	a	2	<input type="checkbox"/>
	б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
69	a	<input type="checkbox"/>	1	70	a	2	<input type="checkbox"/>	71	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72	a	2	<input type="checkbox"/>
	б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
73	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	74	a	1	<input type="checkbox"/>	75	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	76	a	2	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	1		б	2	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	2
77	a	1	<input type="checkbox"/>	78	a	1	<input type="checkbox"/>	79	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	80	a	<input type="checkbox"/>	2
	б	<input type="checkbox"/>	1		б	<input type="checkbox"/>	2		б	1	<input type="checkbox"/>		б	1	<input type="checkbox"/>
81	a	1	<input type="checkbox"/>	82	a	2	<input type="checkbox"/>	83	a	<input type="checkbox"/>	1	84	a	1	<input type="checkbox"/>
	б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1		б	1	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1
				85	a	<input type="checkbox"/>	2	86	a	2	<input type="checkbox"/>	87	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	1	<input type="checkbox"/>
				88	a	<input type="checkbox"/>	2	89	a	<input type="checkbox"/>	1	90	a	2	<input type="checkbox"/>
					б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		б	<input type="checkbox"/>	1
				91	a	1	<input type="checkbox"/>					92	a	<input type="checkbox"/>	1
					б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

			93	а	1	<input type="checkbox"/>														
				б	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
			94	а	1	<input type="checkbox"/>														
				б	<input type="checkbox"/>	1														
Итого:			Итого:			Итого:			Итого:											
Предпо- чтение			Предпо- чтение			Предпо- чтение			Предпо- чтение											

Шкалы и типы

4 шкалы (дескриптора), по которым проводится исследование личности придуманы для:

- ориентации сознания: интроверсии-экстраверсии;
- ориентации в определенной ситуации, где основой является здравый смысл, интуиция;
- основ принятия решений по типу логос-пафос;
- способов подготовки решений: рациональности-иррациональности.

Интроверты относятся к I-типу. По типологии личности Майерс-Бриггс это могут быть общительные и коммуникабельные люди, а не замкнутые и закрытые, как часто представляют психологи. Но интроверты работают лучше в одиночестве, энергию черпают в уединении. Ориентация направлена внутрь, на себя самого.

Экстраверты относятся к E-типу. Для такой типологии предпочтительнее работать в команде, решать возникшие проблемы путем бурного обсуждения, находить компромиссы, советуясь с другими. Ориентация направлена на внешние объекты.

S-тип по шкале расценивается в качестве человека, способного оценивать ситуацию, брать во внимание мельчайшие детали. Они последовательны в решениях, берут за основу известные данные, все тщательно взвешивают и обдумывают, точны, не берут во внимание догадки, не подтвержденные фактами. Ориентация направлена на то, что происходит сегодня, здесь и сейчас, на факты, полученный опыт.

N-тип больше полагается на интуицию. Люди имеют развитое воображение, мир сосредоточен на возможностях, они не способны вникать в факты, видеть глобальную картину и искать разнообразные пути решения вопросов. Ориентация типологии личности направлена на общую информацию и собственную интуицию.

T-тип ставят логику на первое место. **Принятие решений** происходит после тщательного обдумывания ситуации. Данный тип личности отлично анализирует полученную информацию. Ориентация направлена на способность тщательно взвешивать все «за» и «против».

F-тип относится к эмпатам. Люди обладают развитым эмоциональным интеллектом. Ориентация направлена на эмоциональное принятие решений.

Р-тип обладает способностью воспринимать большой объем информации, поступающей по разным каналам. Типология личности легко относится к переменам, быстро справляется с объемными задачами, умеет приспособляться. Ориентация направлена на быструю адаптацию к разным условиям.

Ж-тип обладает способностью планировать, избегают хаоса, подходят к решению любых проблем во всеоружии, все тщательно взвешивают и продумывают, умеют ставить цели, достигать результата. Ориентация направлена на упорядочивание и планирование.

Учебное издание

**БОБРОВА И. А.,
ЧУРСИНОВА О. В.**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
АУТОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА**
учебно-методическое пособие

Подписано в выпуск 20.09.19. Формат 60x84/16.
Гарнитура «Times New Roman Cyr».
Электронное издание. Усл. печ. 5,64 л. Уч-изд. 8,24 л. Заказ № 74.

Отпечатано в типографии ГБУ ДПО «СКИРО ПК и ПРО»
355000 г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 189А.