



ПСИХОЛОГИЯ
практическая

А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова

ДИАГНОСТИКА

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ

КАЧЕСТВ

ПИТЕР

Москва • Санкт-Петербург • Нижний Новгород • Воронеж
Ростов-на-Дону • Екатеринбург • Самара • Новосибирск
Киев • Харьков • Минск

2007

ББК 88.411.9
УДК 159.9.018
Б28

Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В.

Б28 Диагностика профессионально важных качеств. — СПб.: Питер, 2007. — 192 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).

ISBN 978-5-91180-107-6
5-91180-107-8

Книга представляет собой практическое руководство, в котором приводятся психодиагностические методики и техники для определения профессионально важных качеств по основным группам профессий. От того, насколько эти качества будут развиты, зависит результативность как профориентационной работы, так и профессионального отбора в учебном заведении и на производстве.

Книга предназначена для педагогических работников базовой профессиональной и общеобразовательной школ, а также для тех, кто интересуется проблемами профессионального отбора (подбора) и профессиональной пригодности рабочих и специалистов квалифицированного труда.

ББК 88.411.9
УДК 159.9.018

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Профессионально важные качества личности как основа профессиональной пригодности	8
Глава 2. Адекватная самооценка и реалистический уровень притязаний как условие эффективного формирования профессионально важных качеств будущих квалифицированных рабочих и специалистов	17
Психологический практикум	24
2.1. Методика самооценки учащегося-лицеиста	24
2.2. Самооценка творческого потенциала личности	27
2.3. Психодиагностическая методика по определению уровня притязаний	30
2.4. Методика «Q-сортировка».	38
Глава 3. Роль локализации контроля в определении социальной зрелости личности	44
Психологический практикум	51
3.1. Методика по определению уровня локализации контроля	51
3.2. Диагностика парциальных позиций интернальности — экстернальности личности	56
Глава 4. Определение ценностных ориентации учащихся профессиональных лицеев и колледжей	65
Психологический практикум	70
4.1. Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)	70
4.2. Диагностика реальной структуры ценностных ориентации личности (С. С. Бубнов).	73
4.3. Экспресс-диагностика социальных ценностей личности	78
Глава 5» Коммуникативные качества в профессиональном самоопределении будущих квалифицированных рабочих и специалистов	80
Особенности коммуникативной стороны общения	81

Взаимодействие в совместной деятельности	83
Межличностная перцепция	84
Психологический практикум	86
5.1. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).	86
5.2. Диагностика коммуникативной толерантности (В. В. Бойко).	88
Глава 6. Методические рекомендации по психодиагностике профессионально важных качеств будущих квалифицированных рабочих и специалистов	94
6.1. Профессиональное ориентирование учащихся по определению их возможностей, удовлетворяющих требованиям профессии.	94
6.2. Особенности профессионально важных качеств для различных групп профессий.	107
6.3. Психодиагностические методики и техники по определению профессионально важных качеств личности специалиста-профессионала.	114
Литература	137
Приложения	139
Приложение 1. Методика определения направленности личности.	140
Приложение 2, Методика определения уровней сработанности и совместимости.	147
Приложение 3. Тренинг по профессиональному самоопределению будущих квалифицированных рабочих и специалистов.	150
Приложение 4. Определение организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала.	166
• Приложение 5. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности.	180
Приложение 6. Методика определения личностного дифференциала.	183

Введение

Под **профессионально важными качествами** (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее исполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. Согласно В. Д. Шадрикову, профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, особенности психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения, а также другие качества личности.

Для будущих квалифицированных рабочих и специалистов учащихся профессиональных лицеев и колледжей основу профессионально важных качеств составляют способности и характерологические черты обучаемых. В основе профессиональных способностей лежат свойства психических процессов (восприятие, память, внимание, мышление, воображение) и психомоторные функции (координация движений рук и ног, сенсомоторная координация и др.), обеспечивающие эффективность деятельности субъекта. Каким образом из общих способностей развиваются профессиональные способности? На этот вопрос отвечает выдающийся отечественный психолог Б. Г. Ананьев, разработавший концепцию о функциональных и операционных механизмах психики. Под функциональными механизмами психики понимается нейрофизиологическая основа личности, которая закладывается генетически и составляет природную основу человека. Операционные механизмы формируются в основном в процессе деятельности. Они являются более подвижными, изменяются в процессе профессионализации личности. Общие способности наполняются профессиональным содержанием, превращаясь в профессиональные. Например, в профессиональной деятельности водителя, токаря, слесаря, наладчика, хирурга и других важна координация движений обеих рук. Функциональными механизмами координации являются развитая нервная система и состояние двигательного аппарата человека.

Профессиональные способности начинают проявляться только тогда, когда сенсомоторная деятельность наполняется профессионально-логическим содержанием. Это содержание будет различным для

токаря, для водителя транспортного средства, для судоводителя или, скажем, для хирурга.

Профессионально важные качества зависят от специфики профессиональной деятельности. К примеру, к профессионально важным и социально значимым качествам личности для таких профессий, как судоводитель, судомеханик, оператор АСУ, относятся социальная ответственность, высокий уровень трудовой и технологической дисциплины сознательность; развитое техническое, оперативное и творческое мышление; способность принимать самостоятельные решения в нестандартных ситуациях; развитые волевые качества; коммуникабельность. Конечно, особенности восприятия и воображения, координация движений рук и ног, широта поля зрения, цветовая чувствительность, скорость сенсомоторных реакций, вид памяти (образная, логическая, эмоциональная) и мышления (наглядно-образное или абстрактно-логическое) по-разному влияют на освоение той или иной профессии. Так, для станочников профессионально важными качествами являются развитое техническое мышление, умение логически мыслить, хорошее пространственное представление, хорошая память на числа и формы, высокая устойчивость внимания и наблюдательность. Специфическими психофизиологическими требованиями для токаря и фрезеровщика будут хорошее общее физическое развитие, тонкость цветовых восприятий, развитое суставно-мышечное чувство, высокая острота зрения, хорошая координация движений рук. Для автоматчика это хорошо развитое логическое мышление, образная память, устойчивая концентрация внимания, способность распределять внимание, сообразительность и смекалка, настойчивость и организованность, хорошо развитый вестибулярный аппарат.

В данном руководстве основное внимание уделено практическому определению индивидуально-психологических особенностей личности, психических состояний, характерологических черт, которые составляют основу для формирования профессионально важных качеств у будущих квалифицированных рабочих и специалистов квалифицированного труда. Важнейшими условиями формирования профессионально важных качеств являются адекватная самооценка, реалистический уровень притязаний, высокий уровень социальной зрелости. Психодиагностические методики по этим позициям занимают центральное место в практическом руководстве (главы 2 и 3). В главе 4 психологический практикум посвящен определению цен-

ностных ориентации учащихся, уже позволяющих судить об их профессиональной направленности.

Практическое руководство включает также методические рекомендации по психодиагностике профессионально важных качеств будущих молодых рабочих и специалистов квалифицированного труда по отдельным группам профессий («человек-техника-знак», «человек-техника», «человек-человек»).

В приложениях к практическому руководству приводятся психодиагностические методики по профессиональному ориентированию, определению направленности личности, уровню совместимости и сработанности при совместной деятельности и некоторые другие, позволяющие лучше уяснить механизм взаимодействия системкомплексов профессионально важных качеств личности.

Руководство предназначено для преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных училищ, профессиональных лицеев и колледжей, для педагогов общеобразовательных школ, ведущих профориентационную работу среди старшеклассников, а также для всех, кто заинтересован в определении своих способностей и профессионально важных качеств, составляющих основу профессиональной пригодности личности.

Пособие написано коллективом авторов: И. Ю. Алексеевым (глава 3), А. В. Батаршевым (главы 1, 2, 5, 6), Е. В. Майоровой (глава 4).

Научный редактор
доктор педагогических, наук
Л. В. Батаршев

Глава 1

Профессионально важные качества личности как основа профессиональной пригодности

Профессионально важные качества включают в себя индивидуально-психические и личностные качества субъекта, которые необходимы и достаточны для реализации той или иной продуктивной деятельности. Кроме собственно психических свойств (индивидуально-психологических особенностей) отдельные функции профессионально важных качеств могут выполнять и некоторые внеспихические свойства субъекта — соматические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. К примеру, физическая сила и выносливость — пример ярко выраженных профессионально важных качеств (ПВК) для многих видов деятельности.

Согласно А. В. Карпову, профессионально важные качества (ПВК) делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности [19, с. 191-192]:

- *абсолютные* ПВК — свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;
- *относительные* ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);
- *мотивационная готовность* к реализации той или иной деятельности. Доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);

- *анти-ПВК*: свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

Психологами установлено, что *любая* деятельность реализуется на базе системы ПВК, представляющей собой набор своеобразных **симптомокомплексов** субъективных свойств, специфических для той или иной профессиональной деятельности. Симптомокомплексы формируются у субъекта в ходе освоения им соответствующей деятельности и содержат в себе специфические подсистемы ПВК, обеспечивающие выполнение каждого очередного этапа профессиональной деятельности (формирование вектора «мотив-цель», планирование деятельности, переработка текущей информации, концептуальная модель, принятие решения, действия, проверка результатов, коррекция действий).

Во всех видах деятельности принято различать те индивидуальные качества, которые отвечают собственно за ее исполнение, и те, которые необходимы для восприятия и приема профессионально значимой информации. Поэтому принято говорить о **ПВК исполнения и информационных ПВК**.

Итак, можно дать следующее определение ПВК. *Профессионально важные качества (ПВК) — это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне.*

Для будущих квалифицированных рабочих и специалистов важнейшим условием формирования ПВК является правильно организованная еще в школе, а затем — в учреждениях начального и среднего профессионального образования *профессиональная ориентация*.

Основными направлениями профессиональной ориентации являются профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор (подбор), профессиональная адаптация. Каждое из этих направлений в той или иной степени предполагает *изучение профессионально важных свойств личности*. Так, профессиональная информация знакомит различные группы населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами рынка профессий, формами

и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и совершенствования в процессе трудовой деятельности.

Сегодня приходится констатировать, что усилия педагогических коллективов в профориентационной работе, к сожалению, не дают желаемых результатов. Заметно упал интерес учащихся к некогда считавшимся престижными профессиям станочника, строителя, электро-монтажника и др. Причины здесь разные, но не последнюю роль играют недостатки в совместной профориентационной работе школы, профессиональных учебных заведений, лицеев и производства, а также слабый учет психофизиологических особенностей учащихся. Один из недостатков — рекламный, зазывающий характер многих из проводимых в общеобразовательной школе и профессиональном лицее мероприятий. Зачастую эти мероприятия ограничиваются агитацией за профессию, показом привлекательных сторон тех или иных специальностей. При этом многие вопросы профориентационной консультации остаются без ответа. В чем заключается сложность той или иной профессии? Каковы психофизические требования, предъявляемые к ней? В чем заключаются требования к общим и специальным способностям человека, избравшего ту или иную специальность? Ведь часто бывает, что в профессиональном лицее новичок либо разочаровывается в своей профессии из-за несовпадения своих представлений о ней с фактическим характером и содержанием труда, либо психофизические данные и состояние здоровья молодого рабочего оказываются противоположенными избранной профессии или специальности. На практике это, как правило, ведет к смене профессии, в результате чего и молодые люди, и общество в целом несут моральные и материальные издержки. Устранить эти недостатки можно в первую очередь с помощью правильно поставленной *профессиональной консультации*.

Консультация имеет рекомендательный характер. В процессе ее фиксируется соответствие состояния здоровья молодых людей профессиональным требованиям, уровню психологической готовности индивида к освоению этой профессии. С целью учета профессиональных противопоказаний и определения профессии, наиболее соответствующей личным способностям и интересам человека, проводится *профессиональный отбор и профессиональный подбор*.

Профессиональный отбор — это определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему

месту) или должности в соответствии с нормативными требованиями. Различают четыре аспекта профессионального отбора: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. *Медицинский профессиональный отбор* производится на основе медицинских процедур измерения уровня развития и сформированности организма, человека и его отдельных функциональных систем. *Физиологический отбор* учитывает конкретное функциональное состояние человека: степень его утомляемости и работоспособности, подверженности стрессогенным факторам, способности эффективно функционировать в условиях риска, ночных смен, информационной неопределенности. *Педагогический профессиональный отбор* направлен на оценку сформированности специальных знаний у работника, развитости у него умений и практических профессиональных навыков. *Психологический отбор* реализуется при помощи вербальных тестов и опросников, аппаратурных методик, личностных проективных тестов, собеседования. Такой отбор направлен на выявление и оценку задатков и способностей человека, его ценностных ориентации, профессиональной направленности, мотивации, интересов и предпочтений.

Профессиональный подбор — это предоставление человеку рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим и физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики. Человеку подбирают профессию, профессиональную сферу и те специальности, которые более всего соответствуют его индивидуально-психологическим особенностям для полноценной реализации своего потенциала в трудовой деятельности.

В профессиональных учебных заведениях профессиональный отбор и профессиональный подбор выступают в качестве особой формы трудовой экспертизы. Следует иметь в виду, что для качественного проведения как первой, так и второй формы экспертизы основными задачами являются:

- предотвратить поступление человека на работу, к которой у него имеются противопоказания (не способен по возрасту, состоянию здоровья, образованию, психофизиологическим данным);
- отобрать для работы в данной профессии наиболее работоспособных людей, могущих выполнять трудовые обязанности по специальности без ущерба для здоровья;

- определить, к какому виду труда тот или иной человек наиболее способен, чтобы рекомендовать ему тот или иной вид деятельности [1, с. 67].

Если в профессиональном отборе в основном решаются первые две задачи, а третья задача выполняется в интересах двух первых, то при профессиональном подборе основной задачей является третья из указанных выше.

Помологический профессиональный отбор целесообразен и эффективен при выполнении следующих условий:

- наличие объективной социально-экономической необходимости (например, наличие большого количества свободных работников на определенные профессиональные вакансии);
- наличие определенного круга профессий, в которых профессиональная пригодность работника имеет большое значение для достижения им высокой эффективности труда (например, труд оператора, требующий специального психологического отбора работников по фактору стрессоустойчивости);
- наличие разработанной и апробированной системы отбора («батареи» диапностических методик, составленных в соответствии с принципами валидности, надежности, взаимодополняемости и взаимозаменяемости);
- наличие специалистов, подготовленных к проведению профессионального отбора и имеющих практический опыт в организации и реализации процедур профессионального отбора.

Важной целью проведения профориентационных мероприятий является удовлетворенность конкретной профессиональной деятельностью и профессиональная адаптация. *Профессиональная, производственная и социальная адаптация — это система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высокого уровня профессионализма.* •

Становление профессионализма работника происходит на основе действия двух групп факторов — объективных и субъективных. *Объективный фактор* — это требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к труду человека и наличие у него определенных свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений и навыков, профессионально значимых качеств). К *субъективным фак-*

торам относятся имеющиеся у данного работника задатки, способности, мотивация и уровень притязаний, самооценка и психологическая защита от ошибок и неудач.

Основу профессиональной пригодности составляют профессионально важные качества личности, которые формируются в ходе длительной трудовой деятельности работника. Задатки же, потенциальные возможности осуществлять ту или иную конкретную деятельность, обусловленные индивидуально-психологическими свойствами личности, заложены в человеке изначально. Одновременно с формированием профессионально важных качеств развивается и профессиональное мышление человека, формируется его профессиональный тип с соответствующими ценностными ориентациями, характером, индивидуальными особенностями профессионального поведения и образа жизни в целом.

В психологическом практикуме к данной главе приводятся методики по определению наиболее важных профессиональных качеств личности. Для более глубокого комплексного изучения профессиональных свойств личности автор рекомендует использовать **Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМ ИЛ** [26], модифицированный тест Сонди [24], а также другие психодиагностические методики, применяемые специалистами по профессиональному отбору (подбору) кадров.

Учет профессионально важных качеств личности, психофизиологических требований к рабочим профессиям, выявление общих и специальных способностей позволяет подбирать такие виды деятельности и характер труда, которые наиболее соответствуют специалисту-профессионалу. Например, для наладчиков токарных автоматов и полуавтоматов требуется высокий порог зрительного различения. В работе водителя транспортных средств и операторов станков с программным управлением важна скорость сенсомоторных реакций, для слесаря и станочника — легкая приспособляемость к однообразным и повторяющимся действиям, способность к длительной концентрации внимания, глазомер и т. п.

Российские ученые Е. А. Климов, В. С. Мерлин, В. Д. Небылицин и Б. М. Теплов, разносторонне изучив такой феномен, как «индивидуальный стиль деятельности», пришли к выводу, что этот стиль вырабатывается и совершенствуется в процессе активного поиска приемов и способов действий с целью достижения наилучших результатов работы применительно к своему темпераменту. Под *инди-*

визуальным стилем деятельности здесь понимается обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему выполнению возложенных на него обязанностей. Так, представителям инертного типа темперамента лучше не отрываться от начатого дела. Они легко осуществляют плавные движения, предпочитают стереотипные способы решения задач. Монотонную работу чаще всего выполняют обладатели слабой нервной системы, инертных нервных процессов с преобладанием внешнего торможения. Представители же подвижных типов темперамента обладают противоположными чертами.

На основе выявления свойств темперамента и особенностей характера определяют профессиональную пригодность человека к той или иной деятельности. Например, зная характерологические особенности нервной деятельности и темперамента (степень эмоциональной возбудимости и впечатлительности, скорости принятия решений, быстроты смены настроений и т. п.), необходимо подбирать такие виды деятельности, которые человеку наиболее соответствуют.

Темперамент оказывает влияние и на формирование индивидуального стиля деятельности учащихся профессиональных лицеев и колледжей. По данным И. В. Дубровиной [15], одни юноши и девушки решают учебные задачи быстро и правильно, другие — быстро, но не всегда правильно, третьи — медленно и правильно, четвертые — медленно и с ошибками. Представители медленных, инертных типов (флегматики и меланхолики) тратят больше времени на подготовительную работу (сбор и обдумывание материала, написание черновиков и т. п.), подвижные индивиды (сангвиники и холерики) этот этап проходят в свернутом виде, сразу стремясь выполнить задание набело. Из этого следует, что индивидуальные различия учащихся требуют нахождения оптимальных вариантов сочетания фронтальной, групповой и индивидуальной работы обучаемых. А это невозможно без учета типов темперамента учащихся, их индивидуальных различий.

Весьма показательны закономерности, которые были выявлены М. Р. Шукиным между подвижностью нервных процессов и стилем работы на токарных станках учащихся профтехучилищ. Эти закономерности сводятся к следующему.

1. У инертных учащихся познавательные действия, связанные с инструктажем, влияют на исполнительские действия в большей степени, чем у подвижных.

2. Подвижные учащиеся отводят гораздо меньше времени на знакомство с техническим рисунком, чем инертные. Они знакомятся с ним быстро и поверхностно, немедленно приступая к исполнительским действиям. В ходе обработки деталей они реже, чем инертные, сверяются с чертежом.
3. Инертные проявляют склонность заранее приготовить и разложить инструменты, подготовить материал, который может пригодиться во время работы, старательно подбирают резец, соответствующий данному заданию, и т. п. Такие действия занимают у учащихся значительное время. Противоположная картина наблюдается у подвижных. Не тратя времени на подготовку соответствующих инструментов и материалов, они достают их и пользуются ими, когда возникает конкретная потребность. Например, ставят первый с краю резец, заменяя его потом в процессе обработки детали.
4. В ходе исполнительских действий у подвижных учащихся преобладают ориентировочные-познавательные действия, что обусловлено меньшим* временем, которое они тратят на подготовительные действия, по сравнению с инертными. При обработке деталей подвижные часто прибегают к прикидке «на глазок», что приводит к снижению точности и аккуратности работы. Инертные, наоборот, часто останавливают станок для измерения детали, благодаря чему быстрее обнаруживают дефекты в обработке.
5. Подвижные отличаются от инертных быстротой движений. Задания, требующие медленных движений, выполняются более успешно, равномерно и плавно инертными учащимися. Обратная картина наблюдается при выполнении быстрых движений.
6. Указанные выше группы резко различаются и по степени изменчивости исполнительских действий. Инертные учащиеся в ходе шестичасовых занятий редко отходят от своих станков и делают это лишь тогда, когда этого требует выполняемое задание. Они неохотно меняют режим обработки, частоту оборотов и т. д., с неохотой переделывают неправильно выполненную деталь. Подвижные учащиеся часто останавливают свои станки, прерывая работу,, подходят к своим товарищам, манипулируют рукоятками других станков и т. п. [33].

Выявленные различия в исполнении действий учащихся, скорее всего, обусловлены тем, что инертные компенсируют свои ограни-

ченные возможности более развитой и систематической ориентировочно-познавательной деятельностью, начинающейся ранее, чем моторная деятельность.

Свойства темперамента играют важную роль и в процессе работанности и совместимости людей в совместной деятельности. Как показал Н. Н. Обозов, наибольшая совместимость достигается в звеньях и бригадах на производстве, а также в семейно-брачных отношениях при сочетании людей с противоположными темпераментами. Так, при прочих равных условиях флегматику легче работать с сангвиником, сангвинику — с меланхоликом, а меланхолику — с флегматиком.

Выявлен и так называемый *равновесный тип личности*. По показателям двухфакторной модели интроверсии — экстраверсии и нейротизма Г. Айзенка такой тип личности находится как бы на условном нуле (на отметке, близкой или равной 12 по обоим показателям). У личности такого типа уровни возбуждения и торможения средние, уравновешивают друг друга, нет ориентации в будущее (как у холериков и сангвиников) или в прошлое (как у флегматиков и меланхоликов). Они живут настоящим, «здесь и сейчас». Отличительная черта этого типа — осторожность.

Адекватная самооценка и реалистический уровень притязаний как условие эффективного формирования профессионально важных качеств будущих квалифицированных рабочих и специалистов

Под самооценкой понимают оценку личностью самой себя, своих возможностей, психологических качеств и места среди других людей.

Любое оценочное суждение о себе, о своих психологических качествах и свойствах личности основывается на сравнении этих качеств и свойств с определенными образцами (эталонами). Такими образцами для человека могут служить, например, личностные особенности значимого другого¹ или лиц, связанных с этим человеком референтными отношениями². Суждение человека о себе во многом зависит от того, с какой группой он себя соотносит.

Самооценка может быть адекватной (т. е. соотносимой, совпадающей с истиной), и тогда говорят о высоком, среднем или низком уровне оценки, или неадекватной, и тогда определяют самооценку как

¹ Значимый другой — человек, являющийся авторитетом для данного субъекта общения и деятельности.

² Под *референтными отношениями* понимается отношение значимости, связывающее субъекта с другим человеком или группой лиц.

завышенную или заниженную. Самооценка личности тесно связана с уровнем притязаний и мотивацией достижения успеха в различных видах деятельности.

Уровень притязаний личности — это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, его поведение становится неадекватным, возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и т. п. Из этого следует, что уровень притязаний тесно связан с самооценкой личности и мотивацией достижения успехов в различных видах деятельности.

Американскими учеными Д. Макклелландом и Д. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории люди, мотивированные на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность на достижении поставленных целей.

Совершенно иначе ведут себя люди, мотивированные на избегание неудачи. Для них цель деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики, не испытывает удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что, в свою очередь, ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется

в отборе лишь трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать соревнования, некритичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т. п.

В зависимости от направленности, способностей и характерологических черт личности складывается правильное или неправильное отношение к себе, в результате чего самооценка может стать либо стимулом, либо тормозом в развитии личности. Адекватная самооценка личностью своих способностей и возможностей обеспечивает, таким образом, и соответствующий адекватный уровень притязаний, трезвое отношение к успехам и неудачам, одобрению и неодобрению.

Согласно К. Роджерсу, высокая, «забегающая вперед» самооценка необходима для личностного роста, для реализации своего врожденного потенциала «быть полностью функционирующей личностью», «следовать своей истинной природе». В то же время люди с неадекватной *завышенной самооценкой* ставят перед собой более высокие цели, чем те, которых они могут достичь. Они не критичны к себе, считают себя самыми хорошими людьми, умными и добрыми. К окружающим они пренебрежительны, низко оценивают их способности и возможности. В коллективе такие люди часто бывают причиной конфликтных ситуаций из-за своего зазнайства, высокомерия, стремления к превосходству, неуважительного, грубого отношения к окружающим.

Люди с *низкой самооценкой* ставят перед собой более низкие цели, чем те, которых они реально могут достичь, преувеличивают значение неудач. Им свойственны такие черты, как нерешительность, боязнь, обидчивость, придирчивость, чрезмерная совестливость, конфликтность. Однако человек с низкой самооценкой, как отмечает М. К. Тутушкина [16], легче поддается влиянию других людей и имеет больше шансов прийти к адекватной самооценке, чем человек с *завышенной самооценкой*.

Согласно Г. С. Никифорову, самооценка является основным структурным компонентом самосознания личности, играющим важную роль в самовоспитании и саморегуляции. В структуре самооценки можно выделить *два компонента: когнитивный* (знание о себе на основе фактов, доводов, анализа, сравнения, суждений и умозаключений) и *эмоциональный* (отношение к себе, удовлетворенность, одобрение, раскаяние и т. п.). Объектом самооценки могут выступать любые про-

явления психической сферы человека (процессы, состояния, свойства), совершаемые им поступки и действия [14, с. 51].

Анализ причин определения неадекватной (неверной) самооценки из-за влияния субъективных индивидуально-психологических особенностей человека и объективных факторов внешней среды привел Г. С. Никифорова к заключению о первостепенной роли самоконтроля в обеспечении надежности самооценки. Это заключение является чрезвычайно важным с точки зрения обеспечения надежности профессиональной деятельности. Проследим взаимосвязь и взаимообусловленность категорий «самоконтроль» и «самооценка» на примере феномена «уверенность—неуверенность».

В основе *самоуверенности* лежат неадекватно завышенные притязания личности, неправильная оценка своих возможностей. Самоуверенность нередко проявляется в совокупности с недостаточно выраженным самоконтролем, недисциплинированностью, конфликтностью. Она способствует принятию поспешных, необоснованных, безответственных решений, утрате разумного чувства опасности, необходимой осторожности и как следствие совершению ошибочных действий, рискованных поступков. Ввиду этого «самоуверенность выступает как профессионально негативное качество, ведущее к снижению безопасности и надежности деятельности». Самоуверенность является следствием переоценки достигнутых субъектом субъективных успехов, незаслуженно адресованной ему похвалы и поощрения/ В результате этого происходит своеобразный дисбаланс во взаимосвязи *механизмов самооценки и самоконтроля*. Другой крайностью является ничем не обоснованная, чрезмерная *неуверенность* в себе. *Неуверенность как устойчивое качество* личности основывается на неадекватно заниженной самооценке реальных возможностей. Г. С. Никифоров приходит к выводу: «Недостаток уверенности в себе является серьезным противопоказанием к овладению рядом профессий, особенно связанных с работой в сложных условиях деятельности, требующих от человека умения под воздействием ориентированных факторов сохранять профессиональную надежность, быстро ориентироваться в обстановке и принимать ответственные решения» [14, с. 55].

Уверенность как положительное свойство личности формируется в процессе воспитания и самовоспитания, профессионального обучения и самообучения. Это важнейшее профессиональное качество личности, развитие которого связано с формированием адекватной самооценки. Уверенный в себе человек правильно оценивает свои

способности и возможности, его отличают такие личностные качества, как решительность, твердость, умение находить и принимать логические решения. Он уделяет должное внимание и контролю своих действий и поступков, обращаясь к этому феномену каждый раз, когда это необходимо, руководствуясь прошлым профессиональным опытом и чувством ответственности за порученное дело.

Уверенность или неуверенность, уравновешенность или неуравновешенность, доброжелательность или недоброжелательность (подозрительность) и другие качества личности могут быть определены с помощью локуса контроля. *Локус контроля (локализация контроля)* представляет собой личностное качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности либо внешним силам (и тогда этот локус контроля называется *экстернальным*, т. е. внешним), либо собственным способностям и усилиям (и тогда этот локус контроля называется *интернальным*, т. е. внутренним.) При *внешнем локусе контроля* у человека формируются такие черты характера, как неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить дела на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, склонность к конфликтам.

При *внутреннем (интернальном) локусе контроля* людям присущи такие черты, как уверенность в себе, последовательность и настойчивость в достижении поставленных целей, склонность к самоанализу, уравновешенность, общительность, доброжелательность, независимость. Внутренний локус контроля является социально одобряемой ценностью.

Локус контроля является устойчивым свойством личности, формирующимся в процессе социализации. В данной главе приведена одна из методик по определению локуса контроля, а также методика по определению самооценки личности и уровня притязаний. Подробнее о локусе контроля см. гл. 3.

Важнейшая роль в механизме контроля и самооценки принадлежит *Я-концепции*. Она включает не только восприятие того, каков человек на самом деле, но также того, каким он хотел бы быть. Таким образом, есть «Я» — личное представление о себе и «Я» идеальное. Большим подспорьем в оценочном процессе явилась разработанная последователем К. Роджерса Уильямом Стефансоном методика «Q-сортировка». Она представляет собой эмпирический метод определения того, каким человек представляет самого себя и каким он хотел бы быть.

Самооценивание индивида играет большую роль в саморазвитии и самовоспитании личности. Осуществляя самовоспитание, человек, по выражению В. С. Безруковой, «самообразуется» [3, с. 12]. У него есть механизмы, помогающие приобретать знания, умения и навыки и самостоятельно осуществлять творческую деятельность. Таким образом, самообразование — это система самоорганизации по освоению опыта поколений, направленная на собственное развитие.

Саморегуляция как важнейшая социально-психологическая категория жизнедеятельности любого человека также немислима без самооценивания. Как известно, *саморегуляция — это один из механизмов регуляции активности любых живых систем*. Замкнутый контур регулирования системы включает следующие компоненты структуры:

- 1) поставленная субъектом цель его произвольной активности;
- 2) выделение значимых условий деятельности;
- 3) программа собственных исполнительских действий;
- 4) система критериев успешности деятельности;
- 5) информация о реально достигнутых результатах;
- 6) оценка соответствия реальных результатов критериям успешности;
- 7) решение о необходимости и характере коррекции деятельности.

При развитой структуре саморегуляции человек способен к самосовершенствованию и самопознанию.

Самосовершенствование начинается еще в подростковом возрасте, когда наступает пора формирования идеального «Я». *Идеальное «Я» — это осознанный личный идеал, сопоставление с которым вызывает недовольство индивида собой и стремление себя изменить*. Этот процесс сопровождается особыми переживаниями относительно своей личности и своего поведения (угрызения совести, недовольство собой, самооценка и др.). Процесс самосовершенствования неотделим от процесса самопознания (познания себя). Это одна из самых сложных задач в жизнедеятельности человека. Самопознание происходит на основе развития познавательных способностей. Человек должен прежде кем-то стать, происходит его развитие, обогащается его личностный потенциал. Самопознание ввиду этого как бы «отстает» от своего объекта. Но оно непременно происходит, если индивид не останавливается на пути своего личностного роста и самосовершенствования.

Основными методами и приемами самооценки личности являются самонаблюдение, самоанализ, сравнение, рефлексия, а также тестирование (использование психодиагностических методик и техник). Под *рефлексией* понимается самоанализ, осмысление, оценка предпосылок, условий протекания собственной деятельности, внутренней жизни человека. От *самооценки личности* зависит характер взаимоотношений, требовательность к себе и другим, критичность, отношение к успехам и неудачам, уровень рефлексивности. Самооценка оказывает значительное влияние на эффективность личности в целом, она является одним из основных регуляторов поведения человека. Без самооценки немислим процесс самоактуализации личности, под которым понимается стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самооценка относится к центральным образованиям личности, ее формирование происходит в процессе социализации, межличностного взаимодействия в совместной деятельности людей. Выступая в качестве регулятора поведения и деятельности, самооценка в значительной степени определяет социальную адаптивность (социальную адаптацию и дезадаптацию личности).

Психологический практикум

2.1. Методика самооценки учащегося-лицеиста

Разработка методик самооценки личности имеет определенные трудности, связанные с возрастными особенностями и профессиональной ориентацией различных контингентов испытуемых.

Самооценка — это оценка личностью самого себя, своих возможностей, психологических качеств, своих жизненных целей и места среди других людей. Она является важнейшим регулятором поведения личности. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам.

Самооценка тесно связана с уровнем притязаний и мотивацией к успеху в различных видах деятельности, оказывает определенное влияние на становление и общее развитие личности.

Люди с низкой самооценкой ставят перед собой цели менее сложные, чем те, которых они могут достичь, преувеличивают значение неудач. Им свойственны такие черты, как нерешительность, боязнь, обидчивость, придирчивость, чрезмерная совестливость, конфликтность. Однако человек с низкой самооценкой легче поддается влиянию других людей и имеет больше шансов прийти к адекватной самооценке, чем человек с завышенной самооценкой.

Люди с завышенной самооценкой ставят перед собой цели более сложные, чем те, которых они могут достичь. Уровень их притязаний превышает их реальные возможности. Они не самокритичны, считают себя самыми хорошими людьми, умными, добрыми, к окружающим относятся пренебрежительно, с оценкой их окружающими не соглашаются, часто бывают причиной конфликтных ситуаций в коллективе. Чертами их характера становятся зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству, неуважительное, грубое отношение к окружающим.

Адекватная самооценка личностью своих способностей и возможностей обеспечивает и соответствующий, адекватный уровень притязаний, правильное отношение к успехам и неудачам, одобрению и неодобрению.

Бланк самооценки личности

Фамилия; имя, отчество _____

Дата _____ Специализация _____

<i>N</i>	Качества	<i>N</i>	<i>d</i>	<i>d</i> ²
	Уступчивость			
	Смелость			
	Вспыльчивость			
	Настойчивость			
	Нервозность			
	Терпеливость			
	Увлеченность			
	Пассивность			
	Холодность			
	Энтузиазм			
	Осторожность			
	Капризность			
	Медлительность			
	Нерешительность			
	Энергичность			
	Жизнерадостность			
	Мнительность			
	Упрямство			
	Беспечность			
	Застенчивость			
$r = 1 - 0,00075 \times E d^2$				<i>E</i> <i>d</i> ²

Ниже представлена методика самооценки учащегося учреждения начального профессионального образования (профессионального лицея, профессионального училища). Методика может выполняться как индивидуально, так и в группе.

Испытуемым выдаются бланки для самооценки личности.

Инструкция 1. Прочитайте внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения глeзности, социальной значимости, желательности. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе «N», слева от того качества, которое, по вашему мнению, является самым желательным, значимым, полезным. Оценку «1» — слева от качества, которое менее всех желательно, полезно и значимо. Оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните: ни одна оценка не должна повториться.

Загните левую часть бланка с оценками так, чтобы они не были видны.

Инструкция 2. В графе справа отметьте оценкой «20» качество, которое, по вашему мнению, присуще вам в наибольшей степени. Оценкой «19» — количество, присущее вам несколько меньше, и т. д., наконец, оценкой «1» — качество, характерное для вас в наименьшей степени. Оценки не должны повторяться.

Определение самооценки и интерпретация результатов тестирования

1. Отогните левую часть бланка.
2. Начиная с верхней строки из оценки, стоящей слева, вычитите оценку, стоящую справа. Результат запишите в графе d . Возведите его в квадрат и второй результат запишите в графе d^2 .
3. Сложите все значения d^2 и запишите полученную сумму (Ed^2) в нижней строке.
4. Умножьте эту сумму на 0,00075.
5. Из единицы вычитите полученное произведение.

В конечном итоге вы определите коэффициент ранговой корреляции (r), который может иметь значение от +1 до -1. Он выражает характер и степень связи между отношением человека к качествам,

названным в бланке, и оценкой тех же качеств у самого себя. Чем ближе r к $+1$, тем выше самооценка личности. Для спортсменов, например, характерны высокие самооценки, выражающиеся значениями коэффициента корреляции $0,62-0,85$. Значение r , превышающее $0,85$, может свидетельствовать о завышенной самооценке, о некритическом отношении к себе.

2.2. Самооценка творческого потенциала личности

Инструкция. Просим вас дать свои ответы на предложенные вопросы* На отдельном листе (в рабочей тетради) запишите свои ответы (к примеру, 1а, 2б, 3а и т. д.).

Опросник

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) да, но не во всем.
2. Думаете ли вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
 - а) да, в большинстве случаев;
 - б) нет;
 - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую вы выбрали?
 - а) да;
 - б) откуда у меня могут быть такие идеи;
 - в) не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.
4. Считаете ли вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
 - а) да;
 - б) очень маловероятно;
 - в) может быть.

5. Когда вы решаете что-то сделать, уверены ли вы в том, что дело получится?
 - а) конечно;
 - б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
 - в) чаще уверен, чем неуверен.
6. Возникает ли у вас желание заняться каким-то неизвестным для вас делом, в котором в данный момент вы некомпетентны, то есть совершенно его не знаете?
 - а) да, все неизвестное привлекает меня;
 - б) нет;
 - в) все зависит от самого дела и обстоятельств.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?
 - а) да;
 - б) что получается, то хорошо;
 - в) если это не очень трудно, то да.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?
 - а) да;
 - б) нет, надо учиться самому главному;
 - в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.
9. Если вы терпите неудачу,
 - а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
 - б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
 - в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.
10. Профессию нужно выбирать исходя из:
 - а) своих возможностей и перспектив для себя;
 - б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
 - в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.

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

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею, то:
- а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам убедительными;
 - б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

Обработка и интерпретация результатов

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

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

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

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

2.3. Психодиагностическая методика по определению уровня притязаний

С самооценкой личности тесно связан уровень ее притязаний. *Уровень притязаний* личности — это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает себя оценивать неправильно,

его поведение становится неадекватным, возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и т. п. Из этого следует, что уровень притязаний тесно связан с самооценкой личности и мотивацией достижения успехов в различных видах деятельности.

Американскими психологами Д. Макклелландом и Дж. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории, люди, мотивированные на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленных целей.

Совершенно иначе ведут себя люди, мотивированные на избегание неудач. Для них явно выраженная цель деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность успеха, боится критики, не испытывает удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что, в свою очередь, ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется в отборе только трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать соревнования, некритичности в оценке достигнутого, в ошибочном прогнозе.

Ниже описана методика оценки уровня притязаний. Опросник предназначен для выявления уровня притязаний испытуемого посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Опросник заполняется испытуемым после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности (учебной, спортивной, производственной и т. п.). Предполагается, что после ответов на вопросы теста испытуемый продолжает работу над завершением учебного или производственного задания. Время на выполнение задания не лимитировано. Задание не обязательно должно быть вы-

полнено в один день, на одном занятии. В зависимости от конкретных учебных или производственных целей задание может выполняться в течение нескольких дней (с перерывами) или даже недель.

Инструкция. По завершении одного из этапов предложенного вам задания, когда часть задания уже выполнена и предстоит работа над оставшейся его частью, сделайте перерыв для того, чтобы заполнить тест-опросник.

Прочитайте каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени вы согласны или не согласны с ними. Отметьте (например, обведите в кружок) соответствующую цифру в опроснике: +3 — если полностью согласны с высказыванием, +2 — если просто согласны, +1 — если скорее согласны, чем не согласны, -3 — если вы совершенно не согласны, -2 — если просто не согласны, -1 — если скорее не согласны, чем согласны. Если же вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, отметьте 0. Все высказывания относятся к тому, о чем вы думаете, что чувствуете или хотите в момент, когда работа над заданием прерывается.

Опросник В. Гербачевского

Фамилия, имя, отчество _____: _____ -

Дата заполнения _____ Возраст _____

Профессия (специальность) _____

№п/п	Высказывание	Шкала для ответов
1	Исследование мне уже порядком надоело	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2	Я работаю на пределе сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3	Я хочу показать все, на что способен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5	Мне интересно, что получится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6	Задание довольно сложное	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7	То, что я делаю, никому не нужно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8	Меня интересует, лучше мои результаты или хуже, чем у других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

№ п/п	Высказывание	Шкала для ответов
9	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
11	Эта ситуация может доставить мне неприятности	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12	Чем выше результат, тем больше хочется его превзойти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13	Я проявляю достаточно старания	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15	Задание большого интереса не вызывает	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3 •
16	Я сам ставлю перед собой задачи	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18	Я ощущаю прилив сил'	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19	Лучших результатов мне не добиться	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
21	Я хочу ставить все более и более сложные цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23	Чем дольше работаешь, тем интересней становится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24	Я не собираюсь «выкладываться» на этой работе	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25	Скорее всего, мои результаты будут низкими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28	Задание достаточно простое	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29	Я способен на лучший результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30	Чем сложнее цель, тем больше желание ее достигнуть	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Окончание табл.

№п/п	Высказывание	Шкала для ответов
31	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с результатами других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33	Я увлекся работой над заданием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34	Я хочу избежать низкого результата	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35	Я чувствую себя независимым	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37	Я работаю вполсилы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38	Меня интересуют границы моих возможностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40	Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3 -2 -1 0 +1 +2 +1
42	Испытание — это лотерея	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Анализ и интерпретация данных исследования

Проблемные ситуации, возникающие в процессе работы с опросником, приводят к актуализации потребностей, среди которых выделяются познавательные, социальные, потребности самопознания, повышения самоуважения и т. п. На основе этих потребностей субъект оценивает значимость и трудность задания, определяет затраты времени и сил, делает прогнозируемые оценки развития личностных качеств.

По результатам тестирования определяется мотивационная структура личности испытуемого. В этой структуре различают 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа и правил перевода ответов испытуемого в баллы.

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности

№п/п	Компоненты мотивационной структуры	Номера высказываний	Баллы
1	Внутренний мотив	15*, 23,33	
2	Познавательный мотив	5, 22*, 38	
3	Мотив избегания	11,17, 34	
4	Состязательный мотив	8,32*, 39	
5	Мотив смены деятельности	1, 9, 27	
6	Мотив самоуважения	12, 21,30	
7	Значимость результатов	7,20*, 36	
8	Сложность задания	6,28*	
9	Волевое.усилие	2,13,37*	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19*, 29	
И	Оценка своего потенциала	18,31,41*	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3,24*, 40	
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25*	
14	Закономерность результатов	14, 26*, 42*	
15	Инициативность	4*, 16,35	

Примечание. Баллы высказываний с номерами, отмеченными звездочкой (*), подсчитывают по правилам обратного перевода.

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Компоненты мотивационной структуры можно условно разделить на четыре блока (группы).

1. В **первую группу** входят 6 компонентов, представляющих собой ядро мотивационной структуры личности.

Компонент 1 — внутренний мотив. Выражает увлеченность заданием, выявляет те аспекты, которые придают выполнению задания привлекательность.

Компонент 2 — познавательный мотив. Характеризует субъекта как проявляющего интерес к результатам своей деятельности.

Компонент 3 — мотив избегания. Свидетельствует о боязни низкого результата, вытекающего из их последствий.

Компонент 4 — состязательный мотив. Показывает, какое значение придает субъект высоким результатам в деятельности других субъектов.

Компонент 5 — мотив к смене текущей деятельности. Раскрывает имеющиеся у субъекта тенденции к прекращению работы, которой он занят в данный момент.

Компонент 6 — мотив самоуважения. Выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более сложные цели в однотипной деятельности.

Перечисленные компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к определенному виду деятельности.

2. **Вторую группу** составляют компоненты, связанные с достижением достаточно сложных целей, относящихся к положению дел в настоящий момент.

о *Компонент 7 — придание личностной значимости результатам деятельности.*

Компонент 8 — уровень сложности задания.

Компонент 9 — проявление волевого усилия. Отражает оценку степени выраженности волевого усилия в процессе выполнения работы над заданием.

Компонент 10 — оценка уровня достигнутых результатов. Сотносится с возможностями субъекта в определенном виде деятельности.

Компонент 11 — оценка своего потенциала.

3. В **третью группу** компонентов входят прогнозные оценки деятельности субъекта.

Компонент 12 — *намеченный уровень мобилизации усилий*, необходимых для достижения целей деятельности.

Компонент 13 — *ожидаемый уровень результатов деятельности*.

А. Четвертая группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности. В нее входят два компонента,

Компонент 14 — *закономерность результатов*. Выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей,

Компонент 15 — *инициативность*. Выражает проявление индивидом инициативы и находчивости при решении поставленных перед ним задач.

Перечисленные компоненты представляют собой потенциальную мотивационную структуру, возникающую в ходе выполнения задания. Центральным звеном в этой структуре являются мотивационные компоненты, а среди них — компонент самоуважения, который адекватно отражает экспериментальную оценку уровня притязаний личности.

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют построить индивидуальный профиль испытуемого, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Компонент самоуважения, адекватный экспериментальной оценке уровня притязаний, формируется на основе трех высказываний:

12. Чем выше результат, тем больше хочется его превзойти.

21. Я хочу ставить все более и более сложные цели.

30. Чем сложнее цель, тем больше желание ее достигнуть.

Суммарное количество баллов, которое испытуемый может набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Хотя нормативных данных для опросника не существует (каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального личностного профиля испытуемого), можно воспользоваться следующими экспериментальными показателями уровня притязаний:

- 3-9 баллов — низкий уровень;
- 10-16 баллов — средний уровень;
- 17-21 балл — высокий уровень.

2.4. Методика «Q-сортировка»

Методика «Q-сортировка» разработана В. Стефансоном в 1958 г. и предназначена для изучения представлений о себе. Нами приводится адаптированный вариант методики в русском переводе.

Испытуемому предлагается набор карточек, содержащих утверждения или названия свойств личности. Их необходимо распределить по группам от «наиболее характерных» до «менее характерных» для него. Вместо карточек испытуемому может быть предложен просто тест-опросник «Q-сортировка» с высказываниями. Достоинством методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, т. е. реальное «Я», а не «соответствие-несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

Методика может быть использована повторно для определения идеального «Я» или социального «Я» (Каким меня видят другие?), значимых других (Каким я вижу своего партнера?) или идеального партнера (Каким бы я хотел видеть своего партнера?).

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» и «избегание борьбы».

Так, *тенденция к зависимости* проявляется во внутреннем стремлении индивида к принятию групповых стандартов и ценностей (социальных и морально-этических). *Тенденция к общительности* свидетельствует о контактности, стремлении к эмоциональным проявлениям в общении как в группе, так и за ее пределами. Тенденция к «борьбе» — это активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиться более глубокого статуса в системе межличностных взаимоотношений. В противоположность этой тенденции *избегание «борьбы»* показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристики, т. е. может быть внутренне присущей индивиду, а может быть внешней, своеобразной маской, скрывающей, истинное лицо человека.

Инструкция. Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочитайте последовательно каждое из них и ответьте: «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или: «нет», если не соответствует. В исключительных случаях разрешается ответить: «Сомневаюсь». Ответы зафиксируйте в регистрационном бланке.

Тест-опросник

1. Я критичен к товарищам.
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Я склонен следовать советам лидера.
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Мне нравится дружелюбность в группе.
6. Я склонен противоречить лидеру.
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам.
8. Избегаю встреч и собраний в группе.
9. Мне нравится похвала лидера.
10. Я независим в суждениях и манере поведения.
11. Я готов стать на чью-либо сторону в споре.
12. Я склонен руководить товарищами.
13. Я радуюсь общению с одним-двумя друзьями.
14. При проявлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен.
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы.
16. Я не придаю значения личным качествам членов группы.
17. Я склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Я испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Я хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Я предпочитаю оставаться нейтральным в споре.
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Я предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Я стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Я недоволен слишком формальным (деловым) отношением.
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу.

27. Я предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Обычно я затягиваю и обостряю спор.
30. Стремлюсь быть в центре внимания.
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы.
32. Я склонен к компромиссам.
33. Испытываю внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям.
34. Я болезненно отношусь, к замечаниям друзей.
35. Могу быть коварным и вкрадчивым.
36. Я склонен принять на себя руководство в группе.
37. Я откровенен в группе.
38. У меня возникает беспокойство, я нервничаю во время группового разногласия.
39. предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия.
41. Я не склонен сердиться на товарищей.
42. Я пытаюсь вести других против лидера.
43. Легко нахожу знакомства за пределами группы.
44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы.
46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе.
47. Когда я раздражен, я насмешлив и ироничен.
48. У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. предпочитаю меньшую, но более тесную группу.
50. Пытаюсь не показывать своих истинных чувств.
51. Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях.
52. Я инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегаю критиковать товарищей.
54. предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим*
55. Мне не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Люблю затевать споры.

57. Стремлюсь удерживать свое высокое положение в группе.
 58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их.
 59. Я склонен к перепалкам, люблю задираться.
 60. Я склонен выражать недовольство лидером.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы испытуемого согласно ключу распределяются по шести тенденциям. Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством ответов «нет» по полярной тенденции, сопряженной в паре. Например, количество положительных ответов по шкале «Зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «Независимость». Если полученное число приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и вне ее. • •"

Ключ к тест-опроснику

I	Зависимость	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
II	Независимость	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
III	Общительность	5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
VI	Необщительность	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
V	Принятие «борьбы»	1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
VI	Избегание «борьбы»	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Регистрационный бланк

Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь	Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь
1				31			
2				32			
3				33			

/

42 • Диагностика профессионально важных качеств

Окончание табл.

Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь	Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь
4				34			
5				35			
6				36			
7				37			
8				38			
9				39			
10				40			
11				41			v
12				42			
13				43			
14				44			
15				45			
16				46			
17				47			
18				48			
19				49			
20				50			
21				51			
22				52			
23				53			
24				54			
25				55			
26				56			

Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь	Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь
27				57			
28				58			
29				59			
30				60			

В случае если количество ответов «да» одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость—независимость), то такое положение может говорить о внутреннем конфликте личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются как признак нерешительности, уклончивости, астеничности либо могут свидетельствовать об избирательности в поведении, о тактической гибкости, т. е. стеничности.

В целях изучения идеального «Я» испытуемого или его представления о том, каким его видят другие, проводится повторное исследование, ход которого идентичен вышеописанному. Инструкция, предъявляемая экспериментатором, корректируется в зависимости от цели исследования.

Глава 3

Роль локализации контроля в определении социальной зрелости личности

На сегодняшний день невозможно предложить модель социальной зрелости личности исчерпывающей полноты [21]. Проблематикой социальной зрелости личности занимаются различные науки: педагогика, психология, социология, акмеология и др. В рамках одной системы проблема зрелости может рассматриваться на уровнях индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности. В рамках другой системы понятий, говоря о зрелости человека, имеют в виду интеллектуальную, эмоциональную и личностную зрелость. А. А. Реан полагает, что самым сложным и наименее исследованным из всех аспектов зрелости является личностная зрелость. Он указывает на 4 базовых компонента социальной зрелости личности — ответственность, терпимость, саморазвитие и интегративный компонент, который охватывает все предыдущие и присутствует в каждом из них. Это позитивное мышление, позитивное отношение к миру.

Социальная зрелость и ее составляющая — ответственность — формируется лишь в адекватной деятельности. Формирование ответственности прямо связано с предоставлением личности свободы в принятии решений. Вопрос о мере свободы должен решаться с учетом возрастных и иных, конкретных особенностей и обстоятельств. **Но сам принцип остается неизблемым: нельзя признать человека свободным, не признавая его в то же время и ответственным; нельзя признать человека ответственным, не признавая его в то же время и свободным.** Свобода подразумевает возможность преодоления всех

форм и видов детерминации, внешней по отношению к человеческому, глубинному, экзистенциальному «Я». Свобода человека — это свобода от причинных зависимостей, свобода от настоящего и прошлого, возможность черпать побудительные, силы для своего поведения в воображаемом, предвидимом и планируемом будущем. Свобода, с точки зрения Д. А. Леонтьева [12], *является* не столько свободой от вышеназванных связей и зависимостей, сколько их преодолением; она не отменяет их действие, но использует их для достижения необходимого результата. В качестве аналогии можно привести самолет, который не отменяет закон всемирного тяготения, однако отрывается от земли и летит. Преодоление притяжения возможно благодаря тому, что силы тяготения тщательно учтены конструкцией самолета.

Свобода является специфической формой активности. Однако если активность вообще присуща всему живому, то свобода, во-первых, является осознанной активностью, во-вторых, опосредованной ценностным «для чего» и, в-третьих, активностью, полностью управляемой самим субъектом. Эта активность контролируется и в любой ее точке может быть произвольно прекращена, изменена или обращена в другом направлении. Свобода тем самым присуща только человеку, но не каждому. Внутренняя несвобода людей проявляется прежде всего в непонимании действующих на них внешних и внутренних сил, во-вторых, в отсутствии ориентации в жизни, в метаниях из стороны в сторону и, в-третьих, в нерешительности, неспособности переломить неблагоприятный ход событий, выйти из ситуации, вмешаться в то, что с ними происходит.

Ответственность в первом приближении можно определить как осознание человеком своей способности выступать причиной изменений (или противодействия изменениям) в окружающем мире и собственной жизни, а также сознательное управление этой способностью. Ответственность является разновидностью, регуляцией, которая присуща всему живому, однако ответственность зрелой личности — это внутренняя регуляция, опосредованная ценностными ориентирами. При внутренней несвободе не может быть полноценной личностной ответственности, и наоборот. Ответственность выступает как предпосылка внутренней свободы, поскольку лишь осознавая возможность активного изменения ситуации, человек может предпринять попытку такого изменения. Однако верно и обратное. Лишь входе активности, направленной вовне, человек может прийти к осознанию своей способности влиять на события. В своей развитой форме

свобода и ответственность неразделимы, выступают как единый механизм саморегулируемой, произвольной, осмысленной активности, присущей зрелой личности в отличие от незрелой.

Пути и механизмы становления свободы и активности различны. Путь становления свободы — это обретение права на активность и ценностных ориентиров личностного выбора. Путь становления ответственности связан с переходом регуляции активности извне вовнутрь. На ранних стадиях развития возможно противоречие между спонтанной активностью и ее регуляцией как разновидность противоречия между внешним и внутренним. Противоречие между свободой и ответственностью в их развитых зрелых формах невозможно. Напротив, их интеграция, связанная с обретением личностью ценностных ориентиров, знаменует переход человека на новый уровень отношений с миром (уровень самодетерминации) и выступает предпосылкой и признаком личностного здоровья.

Юношеский возраст является критическим с точки зрения формирования личности. В этот период последовательно формируется ряд сложных механизмов, знаменующих переход от внешней детерминации жизни и деятельности к личностной саморегуляции и самодетерминации, кардинальную смену движущих сил личностного развития. Источник и движущие силы развития в ходе этих изменений смещаются внутрь самой личности, которая обретает способность преодолевать обусловленность ее жизнедеятельности ее жизненным миром. Наряду с формированием соответствующих личностных структур и механизмов свободы и ответственности происходит их содержательное, ценностное наполнение: формируется индивидуальное мировоззрение, система личностных ценностей, и в конечном счете это ведет к обретению человеком духовности как особого измерения личностного бытия [30].

Духовность, как и свобода и ответственность, — это не особая структура, а определенный способ существования человека. Суть его состоит в том, что на смену иерархии узколичных потребностей, жизненных отношений и личностных ценностей, определяющей принятие решений у большинства людей, приходит ориентация на широкий спектр общечеловеческих и культурных ценностей, которые не находятся между собой в иерархических отношениях, а допускают альтернативность. Поэтому, как считает Д. А. Леонтьев [12], принятие решений зрелой личностью — это всегда свободный личностный выбор среди нескольких альтернатив, который вне зависимости от

его исхода обогащает личность, позволяет строить альтернативные модели будущего и тем самым выбирать и создавать будущее, а не просто прогнозировать его. Без духовности поэтому невозможна свобода, ибо нет выбора. Бездуховность равна однозначности, предопределенности. Духовность есть то, что сплавляет воедино все механизмы высшего уровня. Без нее не может быть автономной личности, Только на ее основе может обрести плоть основная формула развития личности: сначала человек действует, чтобы поддержать свое существование, а потом поддерживает свое существование ради того, чтобы действовать, «делать дело» своей жизни [11].

Ответственность, показателем которой является локус контроля — это то, отсутствие чего отличает социально незрелую личность от средней нормы [21]. В психологии личности распространена концепция (теория локуса контроля) о двух типах ответственности. При первом типе ответственности личность считает саму себя ответственной за все, происходящее в жизни (интернальный локус контроля). Ответственность *второго* типа *связана с ситуацией*, когда человек склонен считать ответственным за все происходящее с ним в жизни либо других людей, либо внешние обстоятельства, ситуацию (экстернальный локус контроля).

Локус контроля является важной интегральной характеристикой личности, показателем взаимосвязи отношения к себе и отношения к окружающему миру. Локус является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации. Интернальность или экстернальность — это не частная личностная черта, а определенный личностный паттерн, целая комбинация свойств. Таким образом, ответственность и локус контроля как ее показатель являются центральным признаком социальной зрелости личности. Знание индивидуальных особенностей личности, связанных с уровнем и направленностью ответственности, совершенно необходимы в деятельности педагогов, мастеров, психологов, социальных работников для обеспечения успешной социализации юношества.

Рассмотрим характерологические особенности интерналов и экстерналов. Во многих исследованиях установлено, что *интерналы* более уверены в себе, более спокойны и благожелательны, более популярны в группе, увереннее находят смысл и цели в жизни, менее агрессивны, более самостоятельны. Интернальность коррелирует с социальной зрелостью и просоциальным поведением. Для *экстерналов* характерна повышенная тревожность, обеспокоенность, агрес-

сивность, меньшая терпимость к другим, конформность, меньшая популярность, склонность к обману и совершению аморальных поступков. Экстернальность коррелирует с недостаточной социальной зрелостью и асоциальным поведением [21]. Проводились исследования типа контроля в зависимости от социальной ориентации подростков. По данным исследования [22], в группе молодых людей с про-социальной ориентацией, демонстрирующих в поведении высокий для своего возраста уровень социальной зрелости, интерналами оказались более 72%, а экстерналами — лишь 4%. Среди молодых делинквентов доля экстерналов составляет 84%, в то время как к интерналам относятся 16%. Анализируя полученные данные, А. А. Реан задается вопросом: является ли экстернальность в какой-то мере причиной делинквентности? Или же сама экстернальность есть следствие влияния некоторых более общих факторов, приводящих к формированию как внешнего локуса контроля, так и девиантного поведения? Автор полагает, что на оба эти вопроса следует дать положительный ответ. Внешний локус контроля по существу означает снятие субъектом с себя ответственности за все происходящее с ним; ответственность возлагается на окружающих людей, судьбу, обстоятельства. Ясно, что при определенных условиях такая ситуация облегчает выход на совершение правонарушения, является фактором риска противоправного поведения. В частности, облегчается совершение правонарушения под воздействием группы или ее лидера.

Вместе с тем доказанным фактом является и то, что большинство делинквентов испытывали в детском и подростковом возрасте эмоциональную депривацию и влияние неблагоприятного психологического климата семьи. Блокировалась важнейшая потребность в проявлении уважения окружающих к собственной личности, в получении социального одобрения своего поведения. Потребность в уважении для большинства таких подростков становится дефицитной потребностью и из-за учебных трудностей. Не удивительно, что они постепенно начинают смотреть на себя и на свое будущее как на нечто мрачное и безотрадное и в конце концов пребывание в учебном заведении становится для них просто невыносимым. Возможность адаптации к преступности в таких условиях очевидна. Стремление сохранить самоуважение в условиях негативных оценок деятельности и поведения личности со стороны окружающих может, приводить к формированию внешнего локуса контроля.

Говоря о связи локуса контроля личности с ее характерологическими особенностями, А. А. Реан подчеркивает, что приведенные выше описания не являются абсолютными. Всегда возможны индивидуальные варианты. Поэтому важно не просто выявлять свойства характера, сопутствующие экстернальности, а рассматривать их с точки зрения жизненного цикла индивида.

Таким образом, знание локуса контроля дает общие тенденции, первичные ориентиры, принципиально допуская при этом определенные отклонения от этих тенденций и даже серьезные отклонения от них в конкретных случаях. Представления о локусе контроля должны занять центральное место в структуре характеристик личности. Однако, как показывают исследования [22], 92% педагогов и социальных работников, чья деятельность связана с подростками, вообще ничего не знают о локусе контроля. Они не дают даже парциальных (т. е. хотя бы каких-то) оценок, на основе которых можно было бы составить ориентировочные суждения о локусе контроля. А между тем знание индивидуальных особенностей личности, связанное с уровнем и направленностью ответственности, совершенно необходимо в деятельности педагогов, мастеров производственного обучения, кураторов групп и других категорий работников. Сама коррекционно-воспитательная работа с экстерналом предполагает (и в качестве способа коррекции поведения, и в качестве одной из целей развития личности) его переориентацию на интернальный контроль.

А. А. Реан различает интернальность — экстернальность по областям детерминирования: ответственность за причины неудач и ответственность за преодоление неудач. Первая область обращена к прошлому, вторая — к настоящему и будущему. Такой «хороший интернальный контроль» позволяет субъекту сохранить уверенность в себе, активную жизненную позицию и чувство, что он контролирует события своей жизни, не приобретая попутно чувство всеобъемлющей вины и эмоциональной дезадаптации. Данная модель выгодно отличается своим практическим (поведенческим) потенциалом.

Итак, локус контроля должен занять достойное место в арсенале методов и средств изучения индивидуально-психологических особенностей учащихся. С помощью коррекционно-воспитательных мероприятий возможно переориентирование экстерналов на интернальный контроль.

В нашем исследовании проводилось оценивание уровня развития ответственности у курсантов первого курса Санкт-Петербургского

морского технического колледжа (СПбМТК). Были исследованы две группы первокурсников (механиков маломерных судов и техников-судоводителей) в возрасте 16-17 лет (52 человека). Учащиеся этих групп просоциальны, т. е. благополучны. Результаты опытно-экспериментального исследования приведены в гл. 4.

Результаты тестов курсантов-механиков (механиков маломерных судов) имеют более высокие значения по сравнению с аналогичными показателями курсантов-судоводителей. У механиков более высок уровень развития ответственности, позволяющий констатировать и более высокий уровень социальной зрелости, нежели у судоводителей. Изучение индивидуально-психологических свойств этих курсантов по другим методикам подтвердило предположение: эти молодые люди, как правило, более уверены в себе, склонны к самоанализу, последовательны и настойчивы в достижении поставленных перед ними целей. Они уравновешенны, общительны, доброжелательны и независимы, у многих из них хорошо развиты коммуникативные и организаторские качества личности.

Педагогам-практикам необходимо обращать особое внимание на учащихся, имеющих экстернальный локус контроля. Применяя при тестировании таких учащихся **многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла 16 PF** педагоги-практики с большей эффективностью могут проводить с ними коррекционно-воспитательную работу по формированию у них внутреннего (интервального) локуса контроля. А это, в свою очередь, позволит повысить ответственность будущих квалифицированных специалистов-профессионалов, т. е. их личностную социальную зрелость.

Психологический практикум

3.1. Методика по определению уровня локализации контроля

Локализация контроля, или иначе — *локус контроля* — это личностное качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам либо собственным усилиям и способностям.

Первый вид локуса контроля называется экстернальным, т. е. внешним, второй вид — интернальным, т. е. внутренним. Понятие локуса контроля предложено американским психологом Д. Роттером. Локус контроля является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации.

Опросник содержит 32 пункта (26 работающих и 6 маскированных) и образует одномерную шкалу, дающую обобщенные показатели локуса контроля. Опросник для измерения локуса контроля предназначен для студентов, но может быть использован также и для старшеклассников, лиц юношеского возраста.

Инструкция. Выберите из каждой пары высказываний одно (и только одно) высказывание, с которым вы более всего согласны. Отметьте соответствующую ему букву на бланке ответов либо выпишите на листе бумаги, какое высказывание вы выбрали (например, «4а», «5б», «7а» и т. п.).

Тест-опросник

- а) неудачи в воспитании детей часто связаны с излишней строгостью родителей;

б) в наше время неблагополучие детей в большей степени зависит от того, что родители недостаточно строги с ними.
- а) многие несчастья в жизни людей объясняются невезением;

б) людские невезения — результат их собственных ошибок.
- а) большинство недостатков в работе сферы обслуживания связано с тем, что мы плохо с ними боремся;

б) в ближайшее время улучшить сферу бытового обслуживания почти невозможно.

4. а) к людям относятся так, как они того заслуживают;
б) к несчастью, достоинства человека часто остаются непризнанными, как бы он ни старался.
5. а) спокойная жизнь студента на факультете зависит от его отношений с руководителем курса;
б) у добросовестного студента не бывает конфликтов с учебной частью.
6. а) жалобы на то, что преподаватели несправедливы к студентам, редко бывают обоснованными;
б) большинство студентов не осознает, что их оценки в основном зависят от случайности.
7. а) без везения никто не может преуспеть в жизни;
б) если способный человек немного добился, значит, он не использовал свои возможности.
8. а) как бы вы ни старались, некоторым людям вы все равно не понравитесь;
б) люди, которые не нравятся другим, просто не умеют ладить с окружающими.
9. а) наследственность играет главную роль в определении личности;
б) человека определяет *его* жизненный опыт.
10. а) из моего опыта следует, что если что-то должно произойти, то это произойдет;
б) я убедился, что принять решение о выполнении определенного действия лучше, чем положиться на случай.
11. а) в жизни студента, который всегда тщательно готовится к занятиям, редко бывает несправедливая оценка;
б) систематические занятия — излишняя трата сил, так как экзамен — это своеобразная лотерея.
12. а) успех приносит усердная работа, он мало связан с везением;
б) чтобы хорошо устроиться, нужно вовремя оказаться в нужном месте.
13. а) мнение студента будет учтено, если оно будет обосновано;
б) студенты практически не оказывают влияния на решение деканата.

14. а) что бы я ни планировал, я почти уверен, что мне удастся осуществить намеченное;
б) планирование будущих действий не всегда разумно, так как многое зависит от случая.
15. а) есть определенные люди, в которых нет ничего хорошего;
б) что-то хорошее есть в каждом.
16. а) если принято верное решение, то достижение того, что я хочу, мало зависит от обстоятельств;
б) очень часто мы можем принять решение, гадая на монете.
17. а) часто, если человек стал руководителем, значит, ему просто повезло;
б) нужны специальные *способности*, чтобы заставить людей выполнять то, что нужно.
18. а) события в мире зависят от сил, которыми, мы не можем управлять;
б) принимая активное участие в политике и общественных делах, люди могут контролировать мировые события.
19. а) если в общезитии скучно, значит, стужком «никуда не годится»;
б) как жизнь в общезитии сделать веселой и интересной, зависит от нас самих.
20. а) большинство людей не осознает, до какой степени их жизнь определяется случаем;
б) реально не существует такой вещи, как везение.
21. а) человек иногда вправе совершить ошибку;
б) обычно лучше всего «прикрыть» свои ошибки.
22. а) трудно понять, почему мы нравимся некоторым людям;
б) как много друзей ты имеешь, зависит от того, что ты за личность.
23. а) неприятности, которые с нами случаются, сбалансированы удачами;
б) большинство несчастных судеб — результат отсутствия способностей, избыток невежества и лени.

24. а) аспирант — это в прошлом свободный, трудолюбивый студент;
 б) чтобы поступить в аспирантуру, нужны «связи».
25. а) иногда я не могу понять, на основании чего преподаватели ставят оценки;
 б) есть прямое соотношение между моим усердием и оценкой.
26. а) хороший лидер в коллективе ожидает, что каждый сам решит, что ему делать;
 б) хороший лидер в коллективе определяет, что делать каждому.
27. а) добровольно работая сейчас, я обеспечиваю себе будущие научные достижения;
 б) большинство великих научных открытий — результат непредсказуемого озарения.
28. а) не раз я чувствовал, что я мало влияю на события, которые со мной случаются;
 б) я почти не верю, что везение или удача играют важную роль в моей жизни.
29. а) люди одиноки потому, что не стараются быть дружелюбными;
 б) зачем стараться быть приятным людям, — если ты им нравишься, то и так нравишься.
30. а) в высшей школе неоправданно много внимания уделяют физкультуре;
 б) занятия спортом — лучшее средство воспитания характера.
31. а) то, что со мной случается, — это мои собственные действия и поступки;
 б) иногда мне кажется, что моя жизнь идет сама по себе.
32. а) рядовому студенту трудно понять, на основании чего деканат выносит свои решения;
 б) чаще всего студенты сами виноваты, если деканат применяет строгие меры.

Ключ к опроснику

<p>Интернальные альтернативы</p>	<p>2б, 3а, 4а, 5б, 6а, 7б, 8б, 10б, 11а, 12а, 13а, 14а, 16а, 17б, 18б, 19б, 20б, 22б, 23б, 24а, 25б, 27а, 28б, 29а, 31а, 32б</p>
---	--

Экстернальные альтернативы	2а, 3б, 4б, 5а, 6б, 7а, 8а, 10а, 11б, 12б, 13б, 14б, 16б, 17а, 18а, 19а, 20а, 22а, 23а, 24б, 25а, 27б, 28а, 29б, 31б, 32а
Маскировочные пункты	1, 9, 15, 21, 26, 30

Анализ и интерпретация результатов тестирования

Показатель субъективной локализации контроля соответствует сумме выбранных испытуемым альтернатив по каждому из видов локуса контроля. Максимальный локус контроля достигает значение 26 (из 32 высказываний вычитается шесть маскировочных пунктов — 1, 9, 15, 21, 26, 30). Если, к примеру, внутренний локус контроля оказался равным 26, то внешний локус контроля в этом случае будет равен нулю. Однако такое значение локуса контроля испытуемый может достичь в крайне редких случаях. В основном показатели локуса контроля испытуемых группируются вокруг средних его значений. Так, средний суммарный балл локуса контроля, определенный для большой выборки студентов различных вузов Москвы, был равен 14.

Люди обладающие интернальным, т. е. внутренним локусом контроля, более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении поставленных целей, склонны к самоанализу, уравновешены, общительны, доброжелательны и независимы. Организаторские и коммуникативные качества у них развиты в достаточной степени. Внутренний локус контроля социально одобряем.

Склонность к внешнему локусу контроля, напротив, проявляется наряду с такими чертами характера, как неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, конфликтность и агрессивность. Организаторские возможности у таких лиц минимальны, способность к общению с людьми понижена.

Для выявления закономерностей связи между локусом контроля и другими личностными характеристиками иногда целесообразно вычерчивать графики личностного профиля испытуемого. Обычно такие графики вычерчиваются в показателях 10-балльной шкалы (т. е. в стенах). Для перевода «сырых» баллов локуса контроля в стены можно воспользоваться таблицей, помещенной ниже.

Перевод «сырых» баллов в стены

«Сырые» баллы	Стены	«Сырые» баллы	Стены
0-4	1	15-16	6
5-7	2	17-18	7
8-10	3	19-20	8
11-12	4	21-22	9
13-14	5	23-26	10

3.2. Диагностика парциальных позиций интернальности — экстернальности личности

Тест-опросник парциальных позиций интернальности — экстернальности личности разработан Е. Ф. Бажиным, Н. А. Голынкиным, А. М. Эткиным. Методика направлена на исследование парциальных шкал локуса контроля.

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

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

Опросник

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит потому, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь — дело случая. Если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия своих подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от внешних обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг к другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими воспитывают их родители.
17. Думаю, что "случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать свою жизнь далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коем случае не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не приложил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мой успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени и мало зависели от везения или невезения.

Обработка результатов тестирования

Условные обозначения:

- Ио — интернальность общая;
- Ид — интернальность в области достижений;
- Ин — интернальность в области неудач;
- Ис — интернальность в семейных отношениях;
- Ип — интернальность в производственных отношениях;
- Им — интернальность в межличностных отношениях;
- Из — интернальность в отношении здоровья и болезней.

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

Ключи

1. Ключ к шкале Ио		3. Ключ к шкале Ин	
+	-	+	-
2	1	2	7
4	3	4	24
11	5	20	33
12	6	31	38
13	7	42	40
15	8	44	41
16	9	4. Ключ к шкале Ис	
17	10	+	-
19	14	2	7
20	18	16	1
22	21	20	26
25	32	32	28
27	24	37	41

Окончание табл.

29	26	5. Ключ к шкале Ип	
31	28	+	-
32	30	19	1
34	33	22	9
36	35	25	10
37	38	42	30
39	40	6. Ключ к шкале Им	
42	41	+	-
44	43	4	6
2. Ключ к шкале Ид		27	38
+	-	7. Ключ к шкале Из	
12	1	+	-
15	5	13	3
27	6	34	23
32	14		
36	26		
37	43		

Перевод «сырых» баллов в аены

«Сырые» баллы переводятся в стены 10-балльной шкалы. Среднее значение для нормативной выборки равно 5,5.

Шкала общей интернальности	
1: от -132 до -14	6: от 33 до 44
2 :от - 13 до -3	7: от 45 до 56
3: от -2 до 9	8: от 57 до 68

Шкала общей интернальности (продолжение)	
4: от 10 до 21	9: от 69 до 79
5: от 22 до 32	10: от 80 до 132
Шкала интернальности в области достижений	
1: от -36 до -11	6: от 6 до 9
2: от -10 до -7	7: от 10 до 14
3: от -6 до -3	8: от 15 до 18
4: от -2 до 1	9: от 19 до 22
5: от 2 до 5	10: от 23 до 38
Шкала интернальности в области неудач	
1: от -36 до -8	6: от 8 до 11
2: от -7 до 4	7: от 12 до 15
3: от -3 до 0	8: от 16 до 19
4: от 1 до 4	9: от 20 до 23
5: от 5 до 7	10: от 24 до 36
Шкала интернальности в семейных отношениях	
1: от -30 до -12	6: от 4 до 6
2: от -11 до -8	7: от 7 до 10
3: от -7 до -5	8: от 11 до 13
4: от 4 до -1	9: от 14 до 17
5: от 0 до 3	10: от 18 до 30
Шкала интернальности в производственных отношениях	
1: от -30 до -5	6: от 12 до 15
2: от -4 до -1	7: от 16 до 19
3: от 0 до 3	8: от 20 до 23

Шкала интернальности в производственных отношениях	
4: от 4 до 7	9: от 24 до 27
5: от 8 до 11	10: от 28 до 30
Шкала интернальности в области межличностных отношений	
1: от -12 до -7	6: от 2 до 4
2: от -6 до -5	7: от 5 до 6
3: от -4 до -3	8: от 7 до 8
4: от -2 до -1	9: от 9 до 10
5: от 0 до 1	10: от 11 до 12
Шкала интернальности в отношении здоровья и болезней	
1: от -12 до -6	6: от 3 до 4
2: от -5 до -4	7: от 5 до 6
3: от -3 до -2	8: от 7 до 8
4: от -1 до 0	9: от 9 до 10
5: от 1 до 2	10: от 11 до 12

Интерпретация результатов тестирования

Рекомендуется вычертить личностный профиль испытуемого (УСК). На профиле УСК прямая линия, проходящая через 5,5 стана, соответствует норме. Отклонение вверх по отдельным шкалам свидетельствует об интернальном типе контроля над соответствующими ситуациями, отклонения вниз — об экстернальном типе контроля. Таким образом может быть оценен как общий тип контроля, так и соотношение показателей по отдельным шкалам между собой.

Общая интернальность (Io)

Высокий показатель по этой шкале соответствует, высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что большинство важ-

ных событий в их жизни было результатом их собственных действий, *что они могут* ими управлять и, следовательно, *чувствуют* собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля. Испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство событий являются результатом случая или действий других людей.

Интернальность достижений (Ид)

Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что своих успехов они добились сами и что они способны достичь своих целей в будущем. Низкие показатели по этой шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, *достижения* и радости внешним обстоятельствам — везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Интернальность неудач (Ин)

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

Интернальность в семейных отношениях (Ис)

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

Интернальность производственных отношений (Ип)

Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкий показатель указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение

внешним обстоятельствам — руководству, товарищам по работе, везению/невезению.

Интернальность межличностных отношений (Им)

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

Интернальность в отношении здоровья и болезней (Из)

Высокие показатели свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: Если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким показателем этой интернальности считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Глава 4

Определение ценностных ориентации учащихся профессиональных лицеев и колледжей

В условиях новых социально-экономических отношений рынок труда диктует повышенные требования к качеству подготовки конкурентоспособных специалистов. Обществу не безразлично, смогут ли специалисты-профессионалы всесторонне проявить себя на работе, будут ли они полезными организациями, востребованными жизнью. Ценность буквально означает нечто, имеющее стоимость, нечто дорогое, драгоценное или достойное, что является ориентиром в профессиональной деятельности. *Ценности — это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на основе которых субъект осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности.*

Ценностные ориентации — это сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Ценностные ориентации формируются на основе высших социальных потребностей, их реализация происходит в общесоциальных, социально-классовых условиях деятельности. Они являются составными элементами сознания, формируются в определенных социально-психологических условиях, конкретных ситуациях, детерминируют поведение человека, задают ему определенный «горизонт видения». Таким образом, ценностные ориентации являют-

ся важнейшей составляющей характеристики личности человека, *поскольку определяют его отношения* и особенности взаимодействия с окружающими людьми, детерминируют и регулируют его поведение.

Осознавая собственные ценностные ориентации, человек занимает особое место в мире, размышляет над смыслом и целью жизнедеятельности. С. Л. Рубинштейн говорил, что ценность означает для человека значимость чего-то в мире, выполняет функцию ориентира поведения. Ценностная ориентация обнаруживает себя в определенной направленности сознания и поведения, проявляющихся в общественно значимых делах и поступках [23].

Развитие ценностных ориентации тесно связано с развитием направленности личности. По С. Л. Рубинштейну, в основе удовлетворения человеком непосредственных общественных потребностей выступает общественная шкала ценностей. В удовлетворении личных и индивидуальных потребностей через посредство общественно полезной деятельности реализуется отношение индивида к обществу, соотношение личного и общественно значимого.

Сказанное ранее дает основание полагать, что ценностные ориентации, усваиваемые в процессе развития, зависят от того, в какую деятельность включена личность. В данном случае мы исходим из возрастной периодизации Д. Б. Эльконина, который понимает психологическое развитие как смену этапов овладения предметной деятельностью и деятельностью общения. В подростковом возрасте в процессе общения с окружающими человек постоянно попадает в ситуации, требующие от него принятия того или иного решения. Принятие решения в упрощенном виде означает выбор альтернативы из числа возможных, находящихся в определенной иерархической зависимости как отражение в сознании жизненных стратегических целей и общих мировоззренческих ориентиров.

Таким образом, ценностные ориентации выступают в качестве регулятора социального поведения личности, в значительной степени определяя выбор деятельности и строение мотивационной сферы личности. Они формируются в процессе социализации личности, т. е. в процессе усвоения социального опыта, и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других проявлениях личности. Ценностные ориентации во многом детерминируют поведение человека, задают ему определенный «горизонт видения». Они являются важнейшей характеристикой личности, поскольку определяют отношения и особенности взаимодействия человека с окружающими

людьми, детерминируют и регулируют его поведение. Можно сформулировать два основных методологических принципа психологического исследования ценностных ориентации: (1) рассмотрение системно-ценностного результата освоения учащимися общественных явлений окружающей действительности с позиции ценностей и (2) представление о формировании и функционировании ценностных ориентации личности как процессе, в основе которого лежит особый вид психической деятельности — оценочная деятельность, направленная на осознание ценностного значения этих явлений.

В нашем исследовании определялась система ценностных ориентации у курсантов-судоводителей и механиков маломерных судов первого курса Санкт-Петербургского морского технического колледжа (СПбМТК) в 2005 г. Также нами был проведен социологический опрос курсантов, направленный на выявление уровня сформированности ценностных ориентации, жизненных планов, мотивов, потребностей. Учащимся было предложено выбрать из 41 ценности 10 наиболее приоритетных для них на сегодняшний день.

Как показал анализ данных исследования, в общей иерархии ценностей доминируют такие ценности, как «любовь», «здоровье», «наличие хороших и верных друзей» — эти ценности получили высший балл у большинства обследуемых курсантов. Такая же ценность, как «творчество», курсантами оценена не была, что свидетельствует о материализации выбранных альтернатив в ущерб творческой активности обучаемых. Из оставшихся ценностей по всей выборке максимальную оценку получила ценность «счастливая семейная жизнь». Кроме нее высоко котируются «интересная работа», «материально обеспеченная жизнь», «работа над собой», «постоянное физическое и духовное совершенствование», «свобода», «жизненная мудрость». Середину иерархической системы занимает большая группа ценностей, которые в глазах учащихся имеют устойчивое значение для личности, но представляются им второстепенными по сравнению с главными целями жизни. Сюда входят: «уверенность в себе», «развлечение», «продуктивная жизнь», «познание», «активная деятельная жизнь», «счастье других», «общественное признание». Последней ценностью в структуре ценностных ориентации является «красота природы и искусства». Это свидетельствует о недостаточно развитом духовном мире учащихся.

При анализе социологического опроса проведено ранжирование по значимости ценностей, группировка данных. Обнаружилось, что

ведущее место у курсантов занимают такие ценности, как Родина, жизнь, гражданский долг, патриотизм, семья и верные друзья. На вторых позициях — здоровье, любовь, дети, дружба, самосовершенствование. Отмечались забота о близких, сексуальные отношения, материальное благополучие. Последнее место отводится такой ценности, как «честь и личное достоинство», что наряду с такими ценностями, как «гражданский долг» и «патриотизм», выявляет недостаточную ответственность юношей за судьбу своей страны. В единичных случаях выбраны вера в Бога и «кайф» от сигарет. Полностью отсутствовали понятия «красивая внешность», «личное обаяние», «кайф» от наркотиков, «независимость от старших, родителей».

Если на основе полученных данных попытаться дать ценностно-ориентационный портрет *исследуемой совокупности курсантов*, то он будет выглядеть примерно так. Главное в жизни — это любовь, наличие надежных и верных друзей (в мирной обстановке). Очень важно для человека иметь семью, интересную работу, которая создаст возможность материального обеспечения. Конечно, нужно быть уверенным в себе, поменьше сомневаться, проявлять самостоятельность. Очень важно также быть интеллектуально развитым, расширять свое образование, кругозор, вести активную, деятельную жизнь. Но все это возможно только при наличии хорошей работы и личного счастья. Желательно также иметь возможности для творчества, способность ощущать и переживать красоту природы, искусства, хотя, к сожалению, не всем это доступно.

Нельзя забывать, что это главным образом условный среднестатистический ценностно-ориентационный портрет курсанта, в котором содержание и распределение целей по ранговым местам занимают следующие положения:

- общественные цели философско-рефлексивного характера;
- цели, ориентированные на личный, скорее материальный, успех;
- деловые цели, ориентированные на познание и выбор профессии.

Характерные для учащихся стремление к самоутверждению, желание быть признанными окружающими остаются для молодежи весьма значимыми мотивациями деятельности. Мысль о «выгодном» самоопределении во взрослой жизни, о необходимости подготовки к ней доминирует в сознании курсантов. Очевидна потребность в жизненном и профессиональном самоопределении, полной самореализации в ближайшем будущем. Отрадно, что духовную жизнь наша мо-

лодежь пытается строить на достаточно высоких идеалах дружбы, ценит доверительные отношения между людьми. Это надежные и вечные ценности.

Анализ полученного материала позволяет выделить следующие качественные соотношения направленности личности: принимают общественную направленность 80% респондентов, личную — 65%, руководствуются мотивом самоутверждения, самореализации — 50%, пассивны в этом отношении — 10%, озабочены материальными Ценностями — 40%, проявляют продуктивную активность — 65%.

Установлено, что в иерархии ценностей доминируют здоровье, семья, материальное обеспечение, любовь, свобода, уверенность в себе, друзья. Среди ценностей — средств достижения жизненных целей ведущими являются твердая воля, честность, независимость, предприимчивость, самоконтроль, образованность. Полученные данные свидетельствуют о формировании нового типа направленности личности, характеризующегося индивидуализированной ориентацией на личные, в том числе социально-экономические ценности.

По результатам исследований можно сделать вывод о том, что такой важный элемент личностной структуры, как ценностные ориентации, только начинают формироваться, и пока еще нет оснований утверждать, что они превратились в устойчивое свойство личности. При этом наличие определенной системы ценностей личности представляется необходимым психологическим условием для формирования такого важного личностного новообразования, как возникновение зрелых жизненных планов, личного и профессионального самоопределения учащихся.

Психологический практикум

4.1. Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Наиболее распространенной методикой изучения ценностных ориентации является в настоящее время методика М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

- *терминальные* — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- *инструментальные* — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция. Сейчас вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав ту, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы, поменяв карточки местами. Конечный результат¹ должен отражать вашу истинную позицию.

Стимульный материал

Список А (терминальные ценности):

- активная, деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые с жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;

- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в *себе* и других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступить перед трудностями);
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
- честность (правдивость, искренность);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- чуткость (заботливость).

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, а также гибкость — возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентации возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после

основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы:

- В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?
- Как бы вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтаете стать?
- Как, на ваш взгляд, это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?
- Как сделало бы это, по вашему мнению, большинство людей?
- Как это сделали бы вы 5 или 10 лет назад?
- Как это сделали бы вы через 5 или 10 лет?
- Как ранжировали бы карточки близкие вам люди?

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела, индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т. д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов. Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

4.2. Диагностика реальной структуры ценностных ориентации личности (С С. Бубнов)

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

Инструкция. Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быст-

ро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В бланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

Бланк ответов

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

Опросник

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любите ли вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь — определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?

10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли *вы*, что было бы *здоровье*, а остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т. п.?
15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
19. Если вы совершили, неблаговидный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?
21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?
23. Главное для вас — ваше настроение в данный момент, а что будет потом — не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное — это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?
27. Любовь — это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть — это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?

31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас — это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни — это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из ваших близких надолго заболит, будете ли вы без обсуждений выполнять его обязанности по хозяйству?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?
51. Хотели бы вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?

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

Обработка и интерпретация результатов

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

Перечислим эти ценности в обобщенном виде:

- приятное времяпрепровождение, отдых;
- высокое материальное благосостояние;
- поиск и наслаждение прекрасным;
- помощь и милосердие к другим людям;

- любовь; .
- познание нового в мире, природе, человеке;
- *высокий* социальный статус и управление людьми;
- признание и уважение людей и влияние на окружающих;
- социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе;
- общение;
- здоровье.

4.3. Экспресс-диагностика социальных ценностей личности

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

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

Опросник

1. Увлекательная работа, которая доставляет вам удовольствие.
2. Высокооплачиваемая работа.
3. Удачная женитьба или замужество.
4. Знакомство с новыми людьми, социальные мероприятия.
5. Вовлечение в общественную деятельность.
6. Религия.
7. Спорт.
8. Интеллектуальное развитие.
9. Карьера.
10. Красивые машины, одежда, дом и т. д.
11. Времяпрепровождение в кругу семьи.
12. Несколько близких друзей.
13. Работа на добровольных началах в некоммерческих организациях.
14. Медитация, размышления, молитвы и т. д.

15. Здоровая сбалансированная диета.
16. Чтение образовательной литературы, просмотр образовательных передач, самосовершенствование и т. п.

Обработка и интерпретация результатов

Распределите баллы согласно таблице (цифры в разделах — номера соответствующих утверждений).

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

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

Коммуникативные качества в профессиональном самоопределении будущих квалифицированных рабочих и специалистов

Феномен «общение» определяет качественные характеристики таких понятий, как коммуникабельность, межличностное взаимодействие, межличностная перцепция (восприятие и оценка людьми друг друга) и т. п.

Кратко познакомимся с сущностью этих понятий (рис. 1).

Общение — это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.



Рис. 1. Составные элементы феномена общения

Общение имеет три **стороны проявления**: коммуникативную, интерактивную и перцептивную.

Коммуникативная **сторона** общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на их смысловое восприятие другими людьми.

Интерактивная сторона общения (от *англ.* interaction — взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и воздействие друг на друга) людей в процессе межличностных отношений.

Перцептивная сторона общения (от *лат.* perceptio — восприятие) представляет собой восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей).

Все стороны общения взаимосвязаны и взаимообусловлены.

В последнее время вопрос о структуре общения перешел в разряд дискуссионных. По мнению некоторых ученых, перцептивная сторона общения не может рассматриваться наряду с коммуникативной и интерактивной сторонами. Предлагается интегральная обобщенная модель структуры социально-психологического общения, предусматривающая дифференциацию феномена «общение» на содержание (коммуникацию) и форму (взаимодействие).

В нашей схеме и коммуникация и интеграция, каждая в отдельности, представлены по содержанию и форме. Восприятие (перцепция), взаимопонимание здесь — содержательный аспект коммуникативной стороны общения.

Особенности коммуникативной стороны общения

Когда общение рассматривают как обмен информацией, имеют в виду прежде всего его коммуникативную сторону. Передача любой информации происходит посредством систем знаков. Коммуникатор (тот, кто передает информацию) сознательно ориентирует свои действия на смысловое восприятие кодированной информации рецепторами (т. е. теми, кто принимает информацию). Коммуникатором информация передается средствами вербальной или невербальной информации. Для осмысленного восприятия информации рецептор декодирует ее.

Чтобы партнеры по переговорам понимали друг друга, должна быть выработана единая система, разработан тезаурус понятий, по-

звolyающий партнерам по общению правильно ориентироваться в определенной области. В процессе общения коммуникатор и рецептор поочередно меняются местами: коммуникатор становится рецептором, рецептор — коммуникатором. Так организуется *диалоговое общение*.

Кажется заманчивым описать весь процесс человеческой коммуникации в терминах теории информации. Однако такой подход нельзя назвать корректным, так как в таком случае опускаются некоторые важные® характеристики человеческой коммуникации. Они сводятся к следующему:

1. В коммуникативном процессе происходит не просто движение информации, а активный обмен ею, при котором особую роль играет значимость того или иного сообщения. Это возможно тогда, когда информация не просто принята, осмыслена. Взаимное информирование двух индивидов, каждый из которых выступает в диалоговом общении как активный субъект, предполагает в результате налаживание совместной деятельности.
2. Обмен информацией обязательно предполагает психологическое воздействие на партнера в целях изменения его поведения. Эффективность коммуникации определяется именно тем, насколько удалось это воздействие. В чисто информационных теориях этот аспект нивелируется.
3. Коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно при условии, что оба участника общения обладают единой или схожей системой кодирования и декодирования, т. е. «все должны говорить на одном языке». Но даже зная значение одних и тех же слов, люди не всегда понимают их одинаково. Причинами этого являются различия в социальных, политических, возрастных, профессиональных особенностях общающихся.
4. В процессе человеческой коммуникации периодически возникают так называемые коммуникативные барьеры, которые имеют социальный и психологический характер. Причинами их возникновения являются различия в мировоззрении, мироощущении и мировосприятии общающихся, их психологические особенности (например, чрезмерная застенчивость одних, скрытность других, непримиримость третьих и т. д.).

Обычно различают вербальную и невербальную информацию. Последняя, в свою очередь, делится на несколько форм: кинестетика,

паралингвистика, проксемика, визуальное общение, каждая из которых образует свою собственную знаковую систему.

Речь становится универсальным средством общения при условии включения ее в систему деятельности, которая предполагает употребление и других, неречевых систем.

Взаимодействие в совместной деятельности

Все приемы и способы вербальной и невербальной коммуникации обеспечивают обмен информацией, необходимой людям для организации совместной деятельности.

При*рассмотрении общения как взаимодействия людей необходимо принимать во внимание цель общения. Такой целью является удовлетворение потребности в совместной деятельности. Результат общения — изменение поведения и деятельности других людей. Общение здесь выступает как межличностное взаимодействие, т. е. как процесс непосредственного или опосредованного воздействия (и взаимодействия) объектов дружна друга в ходе совместной деятельности. -

Совместная деятельность протекает в условиях социального контроля, на основе социальных норм и принятых в обществе образцов поведения. Ими регламентируются взаимодействия и взаимоотношения людей в совместной деятельности.

Таким образом, интерактивная сторона общения проявляется в обмене информацией и в усилиях людей по организации совместных действий.

Основным условием успешности общения является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах протекающим гладко и лишенным внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций. Это иногда оборачивается взаимной враждебностью, возникают межличностные конфликты. Причины конфликтов могут быть самые разнообразные, например взаимоисключающие интересы общающихся или непреодолимые смысловые барьеры. Так, непонимание смысла высказывания, требования, приказа препятствует эффективному взаимодействию партнеров.

Особенно часто смысловые барьеры возникают в педагогической деятельности, что объясняется разницей в возрасте и жизненном опыте

партнеров, а также расхождениями их интересов и привязанностей, ошибками в выборе воспитательных воздействий.

Межличностная перцепция

При исследовании проблем, связанных с перцептивной стороной общения, иногда используют понятие «социальная перцепция», т. е. восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей). Это более широкое понятие, чем понятие «межличностная перцепция», отождествляемое с межличностным восприятием. За основу принято более узкое значение понятия перцептивной стороны общения.

В исследованиях, посвященных межличностной перцепции, психологи выделяют три компонента, которых необходимо придерживаться при разработке проблем общения: 1) познание людьми друг друга; 2) эмоциональное отношение людей друг к другу; 3) взаимопонимание партнеров по общению.

Таким образом, при взаимодействии в деятельности важно взаимопонимание, т. е. восприятие человека человеком, и изучение особенностей межличностной перцепции. Впечатление, которое возникает при восприятии человека, играет важную регулятивную роль в общении. На основе восприятия человека человеком формируется представление о намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках партнера. Это процесс двусторонний: каждый из партнеров по общению уподобляет себя другому. Следовательно, при взаимодействии в деятельности должны быть приняты в расчет потребности, мотивы и установки всех участников общения. Должно учитываться и третье измерение «Я» («Я»⁺⁺), т. е. то, каким видит человек своего партнера по общению.

Следует подчеркнуть существенную разницу между познанием мира, природы и познанием человека человеком. Если познание природы происходит на основе чувственного отражения объективного мира и рационального мышления индивида (т. е. субъекта познания), то познание и понимание людьми друг друга происходит на основе взаимопонимания, предполагает понимание целей, мотивов, установок партнеров по взаимодействию. Более того, это взаимопонимание может качественно меняться. Скажем, если цели, мотивы, установки партнера по взаимодействию понятны, но не восприняты так, чтобы действовать сообразно им (субъект взаимопонимания имеет, напри-

мер, другие установки, другие цели, другие мотивы), то это — одна ситуация. Совсем другое дело, когда цели, мотивы одного из участников взаимодействия не только понятны, но и восприняты и принимаются другим. В этом случае согласуются действия, проявляются симпатии.

В обыденной жизни люди зачастую не знают действительных причин поведения партнеров по общению и начинают устанавливать причины поведения, основываясь на сходстве поведения воспринимаемого лица с поведением другого индивида либо на основе собственных мотивов поведения, которые могут возникнуть или которые возникали в прошлом в аналогичных ситуациях.

Критериальный аппарат по фактору общения может быть представлен следующими качественными показателями.

1. *Коммуникабельность* (определяются коммуникативные и организаторские способности личности) — показатель коммуникативной стороны общения.
2. *Совместимость и сработанность* (определяются уровни совместимости и сработанности индивида в совместной деятельности, в группе) — показатели интерактивной стороны общения.
3. *Толерантность* (определяется степень толерантности при взаимоотношениях индивида с группой, с другими людьми) — показатель перцептивной стороны общения (социальной межличностной перцепции).

В психологическом практикуме к данной главе приводятся психодиагностические методики, с помощью которых определяются основные характеристики общения — организаторские и коммуникативные качества личности, методики по определению способности к общению и коммуникативной толерантности. В приложении 5 представлена психодиагностическая методика по выявлению организаторских и коммуникативных качеств личности, с помощью которой могут быть определены такие качества личности, как деловитость, уверенность, требовательность, стремление к доминированию в группе и др.

Психологический практикум

5.1. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т. д.).

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Время выполнения — 10–15 мин. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

Опросник

1. Есть ли у вас стремление изучать людей и знакомиться с разными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать се своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новую для вас компанию (коллектив)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. *Легко ли вам* удается устанавливать *контакты и общаться* с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при каждом удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди, хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

- Коммуникативные склонности:
(+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
(-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
- Организаторские склонности:
(+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 28
(-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

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

Инструкция. Вам представляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми.

Проверьте себя: насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальность встречающихся нам людей. Оцените ваше отношение к каждому из 5 высказываний по всем девяти представленным ниже ситуациям. Ваши оценки в баллах проставьте в колонке «Баллы». Подсчитайте суммы баллов, набранных по всем 9 ситуа-

циям. Начисление баллов по каждому из суждений производится в зависимости от того, насколько верны эти суждения по отношению к вам:

- 0 баллов — совсем неверно;
- 1 — верно в некоторой степени (не сильно);
- 2 — верно в значительной степени (значительно);
- 3 — верно в высшей степени (очень сильно).

№п/п	Суждения	Баллы
1	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы	
2	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди	
3	Шумные детские игры переношу с трудом	
4	Оригинальные, нестандартные, яркие личности обычно действуют на меня отрицательно	
5	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник	
2	Меня раздражают любители поговорить	
3	Я тяготился бы разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу	
4	Я тяготился бы разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры	
5	Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня	
Всего		

Проверьте себя: в какой мере категоричны или неизменны ваши оценки окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

№п/п	Суждения	Баллы
1	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прическа, косметика, наряды)	
2	Так называемые новые русские обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством	
3	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне	
4	Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу	
5	Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Считаю, что на грубость надо отвечать тем же	•
2	Мне трудно скрыть, если человек чем-либо неприятен мне	
3	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем	
4	Мне неприятны самоуверенные люди	
5	Обычно мне трудно сдержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Я имею привычку поучать окружающих	
2	Невоспитанные люди возмущают меня	
3	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо	
4	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания	
5	Я люблю командовать близкими	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах	
2	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка	
3	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня	
4	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают	
5	Меня раздражает, если партнер стремится делать что-то по-своему, не так, как мне хочется	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам	
2	Меня часто упрекают в ворчливости	

Окончание табл.

№п/п	Суждения	Баллы
3	Я долго помню обиды, причиненные мне теми, кого я ценю или уважаю	
4	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки	
5	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, то я на него все равно обижусь	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Я осуждаю людей, которые «плачутся в жилетку»	
2	Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при каждом удобном случае рассказывают о своих болезнях	
3	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь	
4	Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг)	
5	Иногда мне нравится позлить кого-нибудь из родных и друзей	
Всего		

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

№п/п	Суждения	Баллы
1	Обычно мне трудно идти на уступки партнерам	
2	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер	
3	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по работе	

№п/п	Суждения	Баллы
4	Я избегаю поддерживать отношения с несколько странными людьми	
5	Обычно я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав	
Всего		

Обработка и интерпретация данных

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

- руководители медицинских учреждений и подразделений — 40 баллов;
- медсестры — 43 балла;
- воспитатели — 31 балл.

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

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

Методические рекомендации по психодиагностике -профессионально важных качеств будущих квалифицированных рабочих и специалистов

6.1. Профессиональное ориентирование учащихся по определению их возможностей, удовлетворяющих требованиям профессии

В процессе социализации и профессионального самоопределения учащихся успех их действий существенным образом зависит от их собственной активности, от сформированности субъектной позиции. Именно эта позиция и связанный с ней опыт позволяют учащимся целенаправленно, сознательно, активно и умело осуществлять поиск профессии и подготовку к ней. Иными словами, активность учащегося в профессиональном самоопределении определяется тем, насколько он подготовлен как субъект деятельности. Поэтому при изучении первых этапов профессионального самоопределения столь важно оценить сформированность субъектной позиции учащегося.

Ниже в разработке А. К. Осницкого представлен в модифицированном виде дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е. А. Климова. С помощью ДДО можно получить ряд существенных показателей сформированности субъектного отношения к собственным действиям. Для этого достаточно, не изменяя формы опросника,

направленного на выявление интереса к занятиям, дополнить задачу, предлагаемую автором опросника Е. А. Климовым, задачами оценки умений, затрачиваемых усилий и отношения к социальному давлению.

Среди факторов, которые определяют выбор той или иной профессии или сферы труда, важнейшее место отводят выраженности интересов к этому труду (Е. А. Климов, С. Н. Чистякова, В. В. Ярошеико). Но для выяснения субъектной позиции учащегося недостаточно знать степень выраженности интереса к данной сфере занятий. Удовлетворенность выбором обеспечивается также подготовленностью учащихся, т. е. наличием умений, необходимых для самостоятельной работы, и готовностью преодолевать возможные (обусловленные обстоятельствами выполнения работы) «дискомфортные» состояния: вынужденность или навязанность, ощущение социального давления. У учащихся к седьмому-девятому классам уже формируются представления об имеющихся у них умениях, о том, как переживают* ими принуждение и другие формы давления со стороны взрослых.

Противодействие принуждению, особенно сильно ощущаемому в подростковом возрасте, сопровождается как неприятными переживаниями от выполняемого поручения, задания, так и ожиданием этих неприятных переживаний в предчувствии подобной работы.

Сопоставление интересов и предпочтений с подготовленностью учащихся и их отношением к вынужденному выполнению заданий в разных сферах занятий оказалось возможным без существенного преобразования исходной формы ДДО. Это было достигнуто путем простого добавления повторных обследований с новыми инструкциями и заключительного синтетического анализа данных.

Сравнительный анализ результатов, полученных в задании, разработанном Е. А. Климовым, и результатов, полученных в заданиях, разработанных специально для этих целей А. К. Осницким (1989, 1991), позволяет получить информацию об интересах, умениях, предпочтениях учащегося и сформированности его как субъекта деятельности, а также успешно прогнозировать его удовлетворенность избираемой профессиональной деятельностью.

Опросник предъявляется несколько раз. При **первом** предъявлении дается инструкция: «Вам предъявляется список профессиональных занятий. Предлагаются они попарно. Представьте себе, что после соответствующего обучения вас научили выполнять любую работу.

Вы все знаете, все умеете. Но если бы пришлось выбирать из двух возможных занятий только одно, какое из них вы бы предпочли? В соответствующей графе бланка отметьте крестиком выбранный вами вид занятия». (В компьютерном варианте инструкции: «Нажмите клавишу, соответствующую выбранному вами виду занятия».)

Список предлагаемых в методике Е. А. Климова видов занятий используется нами без существенных изменений. Многократные испытания подтвердили, с одной стороны, их соотносимость с указанными сферами интересов, с другой — относительную независимость от этнических, региональных, возрастных и половых факторов. Результаты заполнения бланков ответов обрабатываются по методу, предложенному Е. А. Климовым, — в итоге определяются интересы и предпочтения в мире профессий.

Второе предъявление опросника предваряется новой инструкцией: «Сейчас вам будут еще раз представлены ранее перечисленные виды занятий. Отметьте кружком те, в которых у вас в настоящее время есть хоть какие-нибудь умения. Речь не идет о мастерстве — главное, чтобы у вас были хотя бы простые начальные умения. Поэтому, если вы хоть что-то умеете делать сами в каком-либо виде занятий, отмечайте». (В компьютерном варианте инструкции: «Отмечая наличие умений, нажмите соответствующую клавишу».) Виды занятий зачитываются уже не попарно, а просто по порядку.

Третье предъявление опросника сопровождается инструкцией: «Сейчас вам снова будут предъявлены виды занятий, с которыми вы уже работали. Каково было бы ваше отношение к каждому из этих занятий, если бы какие-либо причины или обстоятельства вынудили вас его выполнять? Хочется — не хочется, а выполнять надо! Количество проставляемых в клетках бланка плюсов (минусов) должно указывать выраженность вашего положительного (отрицательного) отношения к перечисляемым занятиям в этих условиях:

- "+ + +" — все равно работал бы с удовольствием (нашел бы в работе интересное для себя);
- "+ +" — то, что заставляют, мешало бы достичь полного удовлетворения;
- "+" — скорее бы нравилось, чем не нравилось;
- "-" — скорее бы не нравилось, чем нравилось;
- "- - " — работал бы через силу, раз ничего не поделаешь;
- "- - - " — такая работа была бы для меня настоящим мучением».

Компьютерный вариант инструкции: «Представьте, что по каким-либо причинам вы вынуждены выполнять^ перечисляемые задания. Обозначьте ваше отношение к каждому из них с помощью соответствующих показателей, нажимая на соответствующую клавишу:

- "+3" — все равно работал бы с удовольствием (нашел бы в работе интересное для себя);
- "+2" — то, что заставляют, мешало бы достичь полного удовлетворения;
- "+1" — скорее бы нравилось, чем не нравилось;
- "-1" — скорее бы не нравилось, чем нравилось;
- "-2" — работал бы через силу, раз ничего не поделаешь;
- "-3" — такая работа была бы для меня настоящим мучением».

В обследованиях учащихся средней школы и ПТУ продуктивнее оказалась следующая очередность предъявления инструкций: сначала — **третья**; затем — **первая**; наконец — **вторая**. При таком порядке меньше жалоб на усталость и реже попытки увильнуть от работы. Предъявляемая первой инструкция переформулируется соответствующим образом.

Выполнение расширенной процедуры ДДО позволяет выявить:

- 1) предпочтения (интересы) к тем или иным видам занятий (что предусмотрено в инструкции Е. А. Климова);
- 2) наличие соответствующих этим занятиям умений;
- 3) соответствие (несоответствие) интересов учащихся обнаруживаемым на данный момент умениям;
- 4) соотношение интересов и умения выполнять задание;
- 5) общую характеристику отношения к принуждению в рамках предполагаемого выполнения заданий, готовность к адекватному принятию социального давления;
- 6) представления о собственных умениях и предпочтениях при выполнении задания.

Результаты выполнения задания по следующей (четвертой) инструкции в соотношении с результатами выполнения заданий по трем предыдущим инструкциям позволяют составить более полное представление о субъектной включенности учащихся в профессиональное самоопределение.

Инструкция четвертая: «В тех же условиях, что и при третьем предъявлении опросника, т. е. в условиях вынужденной по тем или

иным причинам работы, определите по десятибалльной шкале (от 1 до 10), какие усилия потребовались бы от вас для успешного выполнения задания. Чем больше усилий потребуется от вас, тем больший балл вы проставляете». (В компьютерном варианте инструкции: «При ответе нажмите на клавишу с соответствующей цифрой».)

Дополнительную информацию о динамике изменения интересов (или её отсутствии) мы получали с помощью **пятой** инструкции и соответственно пятого задания: «По девятибалльной шкале (от 1 до 9) оцените свое отношение к выполнению перечисляемых заданий раньше и теперь. Помните, что у каждого из вас может быть свое «раньше» и свое «теперь»: у одних их разделяют -год-два, у других — несколько лет и даже десятилетия. На свободном месте в клетках бланка проставьте двузначное число, первая цифра которого и будет означать меру вашего положительного отношения к выполнению подобного задания раньше, а вторая — теперь. Чем больше ваш интерес к выполняемым заданиям, тем большей должна быть цифра оценивания отношения к заданию». (В компьютерном варианте инструкции при ответе нужно «набрать соответствующее двузначное число».)

При обработке результатов каждый показатель можно соотнести со сферами, на которые Е. А. Климов поделил человеческую деятельность и которые условно обозначил: «Природа» (П), «Техника» (Т), «Человек» (Ч), «Знаковые системы» (З), «Художественный образ» (Х).⁴

Полученные данные можно использовать для обсуждения с учащимися их возможностей и интересов. Выраженность интересов к одной из пяти сфер деятельности и соответствующих им умений признается, если число «крестиков» и «кружочков» в столбце регистрационного бланка не меньше пяти ($k = 5$).

Преобладание положительного отношения над отрицательным при вынужденном выполнении заданий (показатели суммируются по всем сорока видам занятий) считается значимым, если знаменатель этого отношения составляет меньше 81% значения числителя. Аналогично оценивается значимость преобладания отрицательного отношения к выполнению задания.

Надежность совпадения результатов при ретестовом испытании через 1-3 месяца (без обсуждения с учащимися) с результатами первого испытания составляет в разных группах учащихся от 0,61 до 0,84.

Благодаря обследованию учащихся с помощью нашей модификации дифференциально-диагностической процедуры мы получаем представление о субъектной позиции учащегося.

1. Выявляется наличие или отсутствие интересов, подкрепленных умениями и положительным отношением даже в условиях принуждения. Это позволяет выделить сферу действенных интересов — склонностей — учащихся, во многом определяющую его субъектное и личностное развитие, и отделить ее от сферы интересов, реальной силы не имеющих (не представляющих для ученика собственной ценности).
2. Показатели сопряжения интересов, умений и положительного отношения к занятиям в какой-либо сфере могут служить показателем отрефлексированности интересов и умений.
3. Наличие интересов и умений в сфере «человек-человек» дает информацию о наличии ценностей сотрудничества и опыта сотрудничества; а при их согласованности и адекватной рефлексии опыта сотрудничества можно говорить и о частичной включенности сотрудничества в опыт привычной активизации (при условии, что позитивное отношение преобладает над негативным отношением к сотрудничеству в условиях принуждения).
4. Показатели упоминаемых умений и способность правильно оценивать затрачиваемые усилия могут быть показателями развития операционального опыта.
5. Общие показатели соотношения положительного и отрицательного отношения к выполняемым заданиям, отношение к затрачиваемым усилиям дополняют сведения о привычной активизации учащихся, в частности об их отношении к успеху и неудаче и причинных объяснениях успеха.
6. Из сопоставления отношения к заданиям «раньше и теперь» можно извлечь информацию о динамике развития интересов, о динамике личностных изменений, связанных с моментом обследования: установить наличие изменений, траекторию изменений, развитие, стагнацию или деструкцию сферы интересов и устремлений.

Оценка соотношения наглядно-образных и формально-логических компонентов, используемых в деятельности

При анализе предпочтительных видов заданий, обнаруживаемых при этом умений, оценке своего отношения к выполнению заданий и затрачиваемых при этом усилий можно оценить и соотношение об-

разных и формальных компонентов тех психических процессов, которые обслуживают деятельность человека при выполнении заданий. Это такие процессы, как восприятие, внимание, память, воображение, мышление. Оказывается возможным оценить предпочтительно используемый инструментарий этих процессов, предопределяющий в известной степени результаты деятельности, направленность его усилий, склонности. Иными словами, это тот предпочтительный инструментарий, которым пользуется человек и в задачах моделирования условий, и в задачах программирования действий, и в задачах оценки и коррекции результатов.

Все виды заданий были прошкалированы в соответствии с тем, что преобладает при работе с ними, на что больше опирается человек, выполняя задание: на наглядно-образные или формально-логические компоненты восприятия, памяти и мышления. Проверка правильности шкалирования проводилась независимыми испытаниями памяти и восприятия учащихся, предпочитающих те или иные задания.

Виды заданий (занятий) разделились на три группы, представленные в таблице.

Средства восприятия, памяти и мышления	Виды занятий, представленные в опроснике
Логические	26,5а, 96, 106, 126, 136, 14а, 15а, 16а, 196
Образные	1а, 2а, 36,4а, 46,6а, 7а, 76,86, 156, 166, 176, 18а, 186
Смешанные	16, 3а, 56,66,8а, 9а, 10а, 11а, 116,12а, 13а, 146,19а, 20а, 206

Положительное отношение к занятиям определялось, если они выбирались по первой инструкции, а затем им соответствовало позитивное отношение при работе с третьей инструкцией; об этом же свидетельствуют и указываемые малые величины затрачиваемых усилий на выполнение заданий при работе по четвертой инструкции. Таким образом, мы обозначаем как положительное отношение к перечисляемым видам занятий, если совпадают положительные оценки при работе с инструкцией 1, инструкцией 2 и инструкцией 3 свидетельствуют в пользу положительного отношения и малые значения усилий, которые, по мнению опрашиваемых, затрачиваются на успешное выполнение заданий, — инструкция 4.

Отрицательное отношение к выполняемым заданиям, и прежде всего к используемому инструментарию, определяется в тех случаях, когда выбираемому по первой инструкции заданию или же наличию умений для какого-либо занятия, выявляемых при работе со второй инструкцией, соответствовало негативное отношение при работе с третьей инструкцией; в пользу этого говорят и большие значения затрачиваемых на выполнение заданий усилий, отмечаемые при работе с четвертой инструкцией. Мы фиксируем отрицательное отношение, если при положительных оценках, работая с инструкцией 1 и даже с инструкцией 2, опрашиваемый дает отрицательные оценки, работая с инструкцией 3; об этом же свидетельствуют и отмечаемые высокие значения затрачиваемых усилий, требуемых для успешного выполнения этих заданий.

Информацию о динамике развития формально-логических средств можно извлечь из анализа ответов при работе с пятой инструкцией. Если «раньше» опрашиваемыми отмечается меньше видов занятий, в которых требуются формально-логические средства, а «теперь» — больше, то это свидетельствует о расширении используемого инструментариума за счет освоения формально-логических средств.

Вычисления соотношения образных (Обр.) и формальных (Форм.) компонентов в привычно используемом инструментариуме опрашиваемого производится по следующим формулам:

$$\text{Обр.} \frac{\text{сумма } 0+}{\text{сумма (суммы } 0+, \text{ суммы } 0-, \text{ суммы } \Phi+, \text{ суммы } \Phi-)} \times 100;$$

$$\text{Форм.} \frac{\text{сумма } \Phi+}{\text{сумма (суммы } 0+ \text{ суммы } 0-, \text{ суммы } \Phi+, \text{ суммы } \Phi-)} \times 100,$$

где «0+» — виды занятий из таблицы А, требующих преимущественно образных средств, используемых при восприятии, запоминании, мысленном анализе, и отмеченных в бланке ответов «крестиком» (инструкция 1), «кружком» (инструкция 2), «плюсами» (инструкция 3), малыми значениями затрачиваемых усилий (меньше 5 по инструкции 4);

«0-» — виды занятий из таблицы А, требующих преимущественно образных средств, используемых при восприятии, запоминании, мысленном анализе, но не отмеченных в бланке ответов «крестиком» (инструкция 1), «кружком» (инструкция 2), «плюсами» (инструк-

ция 3), малыми значениями затрачиваемых усилий (меньше 5 по инструкции 4);

«Ф+» — виды занятий из таблицы А, требующих преимущественно формально-логических средств, используемых при восприятии, запоминании, мысленном анализе, и отмеченных в бланке ответов «крестиком» (инструкция 1), «кружком» (инструкция 2), «плюсами» (инструкция 3), малыми значениями затрачиваемых усилий (меньше 5 по инструкции 4);

«Ф-» — виды образных занятий из таблицы А, требующих преимущественно формально-логических средств, используемых при восприятии, запоминании, мысленном анализе, но не отмеченных «крестиком» (инструкция 1), «кружком» (инструкция 2), «плюсами» (инструкция 3), малыми значениями затрачиваемых усилий (меньше 5 по инструкции 4).

Естественно, соотношение указанных предпочтительных занятий, требующих смешанных средств, определенным образом влияет на соотношение образных и формальных средств. Можно вычислить пропорциональное соотношение этих показателей на фоне учитываемого смешанного использования образных и формально-логических компонентов восприятия, мышления, памяти.

Определяемые показатели

«И» — выраженный ИНТЕРЕС к той сфере занятий, для которой количество выборов в соответствующем столбце опросника не меньше шести (инструкция 1).

«У» — УМЕЛОСТЬ в той сфере занятий, для которой количество пометок в соответствующем столбце опросника не меньше пяти-шести (инструкция 2).

«П» — преобладание ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО отношения к работе в какой-либо сфере занятий, определяемое подсчетом суммы «минусов» и суммы «плюсов» для каждого столбца опросника; наиболее показательны значения с максимальной суммой «плюсов» и минимальной суммой «минусов» (инструкция 3).

«А» — легкость АДАПТАЦИИ относительно других сфер занятий, определяемая по минимальному относительно других столбцов опросника количеству баллов, которым испытуемые оценивали усилия, требуемые для выполнения соответствующих занятий.

«Р» — «Р+» — достаточно развитая РЕФЛЕКСИЯ, определяемая при совпадении высоких значений показателей «И», «У», «П», «А»

в какой-либо сфере занятий и низких показателей в другой сфере занятий; «Р-» — неразвитая рефлексия отмечается в том случае, если высокие значения ранее перечисленных показателей относятся к несовместимым сферам занятий.

«С+» — СКЛОННОСТЬ (т. е. обеспеченность интересов к занятиям в той или иной сфере соответствующими умениями и положительным отношением к ним), определяемая совпадением высоких значений «И», «У», «П» и «А».

«О» — ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ, достаточное (определяемое высокими показателями в сфере «человек-человек») развитие сферы ОБЩЕНИЯ, обеспеченной умениями общения, умениями сотрудничества.

«К» — КРИТИЧНОСТЬ в оценке своих возможностей, «К+» — повышенная критичность в оценке своих умений, определяемая как общая сумма указанных умений, не превышающая 15, «К-» — заниженная критичность в оценке своих умений, своих возможностей, определяемая как общая сумма указанных умений, превышающая 28. «К=» — сбалансированная критичность — при сумме умений в интервале от 16 до 28. Пониженную критичность подтверждает и суммарная оценка затрачиваемых усилий (инструкция 4), меньшая 160. (Суммарная оценка затрачиваемых усилий, превышающая 280, может быть косвенным показателем «накопившейся усталости», перегрузки в занятиях.)

«Н» — НАПРАВЛЕННОСТЬ активности, обусловленная особенностями ориентации испытуемого на успех и неуспех (равновесие, преобладание стремления к успеху, достижению или преобладание стремления избежать неудач), определяемая как отношение суммы «плюсов» к сумме «минусов» (суммы подсчитывались для всего бланка при инструкции 3) и являющаяся своеобразной визитной карточкой активности испытуемого. «Н+» — ориентация на успех, «Н-» — ориентация на избегание неудачи. «Н=» — сбалансированная ориентация.

«Д» — ДИНАМИКА развития интересов. При обработке результатов выполнения пятой инструкции в каждом столбце регистрационного бланка подсчитываются суммы первых цифр, а затем — суммы вторых цифр. После анализа информации по столбцам подсчитываем суммы сумм. Показатель «Д» определяется по формуле: $D = \text{сумма сумм первых цифр} - \text{сумма сумм вторых цифр}$. «Д+» —

усиление интереса к какой-либо профессиональной сфере деятельности, «Д-» — ослабление интереса; «До» — стабильность.

Текст дифференциально-диагностического опросника (автор Е. А. Климов)

1а. Ухаживать за животными	1б. Работать с машинами, приборами: обслуживать, настраивать, ремонтировать
2а. Лечить больных, помогать пожилым людям	2б. Составлять таблицы, схемы, программное обеспечение вычислительных машин
3а. Оценивать качество плакатов, иллюстраций и другой полиграфической продукции, музыкальных записей	3б. Наблюдать за жизнью растений (определять их состояние)
4а. Обрабатывать дерево, металл, ткань, пластмассу и другие материалы	4б. Рекламирывать, продавать, распределять товары
5а. Обсуждать, анализировать научно-популярные книги, статьи	5б. Обсуждать, анализировать художественные книги, спектакли
6а. Выхаживать молодняк (животных различных пород)	6б. Обучать детей трудовым, учебным, спортивным и т. п. действиям
7а. Копировать рисунки, настраивать музыкальные инструменты	7б. Управлять подъемным краном, трактором, тепловозом и т. п.
8а. Сообщать нужные сведения, давать пояснения	8б. Оформлять выставки, витрины, готовить к выпуску пьесы, концерты
9а. Ремонтировать предметы домашнего обихода, жилище	9б. Отыскивать ошибки в текстах, таблицах, графиках, рисунках
10а. Лечить животных	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений, продуктов питания и т. д.	11б. Конструировать, проектировать новые виды машин, зданий, одежды
12а. Разбирать споры, улаживать ссоры между людьми, убеждать, советовать	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах и т. п.
13а. Наблюдать, оценивать работу художественной самодеятельности	13б. Наблюдать, изучать*ж"изнь микроорганизмов

14а. Обслуживать, наладивать медицинские приборы	14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах
15а. Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях и предметах	15б. Красочно описывать, рассказывать, изображать события: наблюдаемые или воображаемые
16а. Производить анализы, исследования в клинике, больнице	16б. Осматривать больных, назначать лечение
17а. Красить, расписывать поверхность изделий, стены помещений	17б. Осуществлять монтаж здания, приборов, сборку машин
18а. Организовывать экскурсии, походы детей в театры, музеи, на природу	18б. Играть на сцене, участвовать в спектаклях, концертах
19а. По чертежам строить что-либо, изготавливать машины, детали, одежду	19б. Чертить, рисовать, копировать карты, чертежи, схемы
20а. Защищать лесные, садовые растения от вредителей и болезней	20б. Работать на пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.

Бланк регистрации ответов и анализа результатов

Год рождения _____ Группа (класс) _____

Фамилия, имя _____

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	xxxxxxxxxxxxxx xx	6б	xxxxxxxxxxxxxx xx	7а
xxxxxxxxxxxxxx xx	7б	8а	xxxxxxxxxxxxxx xx	8б
xxxxxxxxxxxxxx xx	9а	xxxxxxxxxxxxxx xx	9б	xxxxxxxxxxxxxx xx
10а	xxxxxxxxxxxxxx x	xxxxxxxxxxxxxx x	10б	xxxxxxxxxxxxxx xx
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б

Окончание табл.

16a	xxxxxxxxxxxxx xx	166	xxxxxxxxxxxxx xx	17a
xxxxxxxxxxxxx xx	176	18a	xxxxxxxxxxxxx xx	186
xxxxxxxxxxxxx xx j.	19a	xxxxxxxxxxxxx xx	196	xxxxxxxxxxxxx xx
20a	xxxxxxxxxxxxx xx	xxxxxxxxxxxxx xx	206	xxxxxxxxxxxxx xx
П	Т	Ч	З	Х
х =	Х-	у-	Х-	у-
0 =	0 =	0 =	0 »	0 -
+ »	+ -	+ «	+ -	+ «
--	-=,	- =	- x.	--
зү-	зү-	зү-	зү-	зү-
Р - Т -	Р = Т -	Р - Т -	Р - Т =	Р - Т -
ИУ	ПА	СН	ОР	КД

В контексте диагностики регуляторного опыта и субъектности учащихся данная методика позволяет определить преобладающую сферу (направленность) интересов (1) по схеме, предложенной Е. А. Климовым. Дополнительно к этому она помогает выявить также динамику интересов на данном этапе развития (2), обеспеченность преобладающей направленности интересов соответствующими умениями (3), наличие позитивного отношения к выполняемым делам в вынужденных условиях (4), отношение к собственным усилиям (5); на базе этих данных, в свою очередь, допустим вывод о сформированных к данному моменту склонностях человека (6), сформированности умений общения (7), общей ориентации на успех или неудачу (8), критичности в отношении своих возможностей (9) и развитости рефлексии по отношению к указанным параметрам (10). На основании этих показателей, полученных в практическом плане исследования (показателей не только самостоятельности учащихся, но и их профессио-

нального самоопределения), мы имели возможность исследовать и составляющие регуляторного опыта, получая показатели сформированности разных компонентов субъектного опыта: опыта ценностей, опыта привычной активизации, опыта сотрудничества, операционального опыта и опыта рефлексии. Поэтому данная методика имеет для нас смысл не только в практическом, но и в теоретическом плане.

В плане широкого практического применения она использовалась для выявления подгрупп учащихся 8-, 9-, и 10-х классов, которым может быть рекомендовано дифференцированное обучение по направлениям:

- естественно-научное теоретическое;
- естественно-научное практическое;
- гуманитарное теоретическое;
- гуманитарное практическое.

6.2. Особенности профессионально важных качеств для различных групп профессий

Единый тарифно-квалификационный справочник насчитывает более 6 тысяч наименований профессий. В центрах профессиональной ориентации молодежи любому человеку могут оказать помощь в выборе профессии. Конечно, для отдельных регионов количество востребованных профессий может быть различным. К примеру, в Санкт-Петербурге пользуются спросом на рынке труда до тысячи профессий. Учащиеся профессиональных лицеев и колледжей знают лишь малую часть из всего многообразия профессий и специальностей (порядка 35-50).

Классифицируют профессии по разным основаниям (по степени квалификации, по отраслям производства, по уровню профессиональных качеств и др.). Наибольшую популярность приобрела классификация профессий по предмету труда, разработанная Е. А. Климовым, которая приводится ниже.

1. Профессии типа «человек-человек» (Ч-Ч). Предметом труда здесь становится сам человек (лечит врач, учит преподаватель, обслуживает продавец, актер, проводник, менеджер и т. д.).
2. Профессии типа «человек-техника» (Ч-Т) - монтажник, наладчик, каменщик, инженер, водитель транспортного средства, слесарь, электромонтер и др.).

3. Профессии типа «человек-знак, знаковая система» (Ч-З). К этой группе относятся секретарь-референт, переводчик, библиотекарь (работа с текстами); программист, экономист (работа с цифрами и формулами); чертежник (работа с чертежами).
4. Профессии типа «человек-художественный образ» (Ч-Х). К данной группе относятся художники, композиторы (создание, проектирование, моделирование художественных произведений); ювелир, реставратор (изготовление, восстановление произведений искусства).
5. Профессии типа «человек-природа». К этой группе относятся микробиолог, геолог и многие др. (изучение микроорганизмов, исследование недр земли); животновод, почвовед, эколог и др. (природопользование).

Остановимся на трех первых группах профессий, в наибольшей степени представленных в профессиональных лицеях и колледжах. Предварительно выясним, что собой представляет профессиограмма, составляющая основу формулы профессии, психологический портрет специалиста-профессионала.

Психологическая модель (портрет) специалиста-профессионала определяет перечень достоинств, которыми он должен обладать. Особенности профессионального труда и требования к специалистам разных профессий описываются в психограммах по конкретным профессиям (специальностям). Существует два вида *психограмм*. К первому виду относится *профессиокарта*, выполняющая функцию самой общей ориентировки в профессии [28, с. 285]. Это краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для людей (описание трудовых действий, основных личностных качеств, требуемых для профессии; описание социальных условий труда, виды учебных заведений и т. д.). Второй вид — психограмма с описанием производственно-технических, социально-экономических условий трудовой деятельности и психофизиологических требований, предъявляемых профессией к человеку. Ниже приводится примерная структура такой психограммы.

Выше было показано, что основу профессиональной пригодности составляют профессионально важные качества личности, которые формируются в ходе длительной трудовой деятельности работника. Задатки же, потенциальные возможности осуществлять ту или иную конкретную деятельность, обусловленные индивидуально-психолог

гическими свойствами личности, заложены в человеке изначально. Одновременно с формированием профессионально важных качеств развивается и профессиональное мышление человека, формируется его профессиональный тип с соответствующими ценностными ориентациями, характером, индивидуальными особенностями профессионального поведения и образа жизни в целом.

Структура психограммы

Раздел	Содержание раздела
Профессия	Общие сведения о профессии: изменения, которые произошли с развитием НТП; перспективы развития профессии
Процесс труда	Характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда, продукция, орудия труда, основные производственные операции и профессиональные обязанности, рабочее место, рабочая поза
Санитарно-гигиенические условия труда	Работа в помещении или на воздухе, шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха; монотонность и темп труда; возможности производственных травм, профзаболеваний; медицинские показания, льготы и компенсации
Психофизиологические требования профессии к работнику	Требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти; требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам
Профессиональные знания и навыки	Перечень необходимых знаний, умений и навыков
Требования к подготовке и повышению квалификации кадров	Формы и методы, сроки профессионального обучения, перспективы профессионального роста

Таким образом, определение профессионально важных качеств личности, психофизиологических требований к рабочим профессиям, выявление общих и специальных способностей позволяет подбирать такие виды деятельности и характер труда, которые наиболее соответствуют специалисту-профессионалу. Большое значение имеет

также изучение характера, психологических свойств и особенностей высшей нервной деятельности человека, на основе которых определяется качественная характеристика эмоционально-волевой сферы специалиста-профессионала (сила его чувств, степень эмоциональной возбудимости, скорость принятия решений, быстрота смены настроений, акцентуация характера и т. п.). Это позволяет еще на первой стадии обучения в профессиональном лицее или колледже в процессе проведения профессионального отбора правильно распределить учащихся по группам профессий. Для многостаночников, например, характерными психофизиологическими требованиями являются: развитое техническое и логическое мышление, хорошая образная память и пространственные представления, высокая устойчивость внимания и наблюдательность, способность распределять и переключать внимание (длительное время держать в поле зрения несколько объектов одновременно), высокие острота зрения и глазомер, развитое суставно-мышечное чувство, хорошая координация движения рук, умение определять на слух изменения в режимах работы машины, механизмов и др. Для многостаночников значительно возрастают требования к профессиональной подготовке, к формированию их профессиональных умений и навыков. К примеру, если ранее для токаря специфическими требованиями к его профессиональной деятельности были умение правильно пользоваться технологической документацией, рабочими чертежами и эскизами, правильно выбирать режимы резания, производить точные измерения обрабатываемых поверхностей, знание геометрии и правил заточки режущего инструмента, допусков и посадок, классов точности и шероховатости обрабатываемых материалов на одном или нескольких токарных станках одного класса, то для многостаночника эти требования распространяются на все обслуживаемые станки различных классов и назначений.

Человек живет и трудится в определенной социальной среде (социуме). Психологический портрет специалиста-профессионала будет неполным, если не учитывать требования, которые предъявляются к нему обществом. А. М. Столяренко так определяет социально-психологические требования к профессионализму профессионала:

- достоверное научное понимание окружающего мира, социальной действительности, места и общественного значения своей профессии в ней;

- понимание социально-психологической сферы своей профессиональной деятельности, ее социальных связей и зависимостей;
- глубокое уяснение положений гуманизма и демократии о ценности жизни, правах людей, их свободе и этических нормах;
- знание и бережное отношение к социальным ценностям российского общества, его истории, национальной гордости;
- не только стремление к чисто материальным и монетарным результатам деятельности, но и умение осуществлять профессиональную деятельность без нанесения вреда и т. д. [27, с. 147].

Особенности ПВК специалистов системы «человек-техника»

По количеству профессий и специальностей это самый большой тип профессий. Выделим некоторые его подтипы [31, с. 41-70].

1. Профессии, связанные с обработкой, добычей грунтов, горных пород (машинист бульдозера, бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения, инженер по горным породам и др.).
2. Профессии по обработке и использованию промышленных материалов, изделий, полуфабрикатов (столяр, станочник, инженер-технолог и др.).
3. Профессии по производству и обработке металла, механической сварке, монтажу машин, приборов, оборудования (плавильщик металла и сплавов, токарь, фрезеровщик, оператор станков с ЧПУ, слесарь-механик, инженер-технолог и др.).
4. Профессии по ремонту, наладке, обслуживанию механического оборудования, технологических машин и транспортных средств (слесарь-ремонтник, наладчик технологического оборудования, инженер, механик, инженер-механик и др.).
5. Профессии по монтажу и ремонту зданий, сооружений, конструкций (электросварщик, электрогазосварщик, слесарь-судоремонтник, инженер-строитель, архитектор и др.).
6. Профессии по сборке, монтажу электрооборудования, приборов, аппаратов (электромонтажник, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, сборщик часов, инженер электронной техники и др.).
7. **Профессии по ремонту, наладке, обслуживанию электрооборудования, приборов, аппаратов (радиомеханик по обслуживанию и ре-**

монту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, инженер-электрик и др.).

8. Профессии, связанные с применением подъемных, транспортных средств, управлением ими (водитель автотранспортных средств, троллейбуса, техник-судомеханик, инженер-судомеханик, инженер по транспорту и др.).
9. Профессии по переработке продуктов сельского хозяйства (повар, кондитер, пекарь, инженер-технолог и др.).

Особенностью технических объектов данной группы профессий является возможность точно их определить и измерить по многим признакам. При их обработке, преобразовании и перемещении или оценке ожидается определенность и точность действий со стороны субъекта деятельности. Тип профессии «Ч-Т» является самым большим по объему и самым разнообразным. Сюда относятся профессии, включающие в процесс трудовой деятельности различного рода манипуляции с объектом. В технической деятельности рабочего и специалиста различают три стороны [31, с. 43]:

- *техническое понимание* — умение быстро и точно усваивать строение и работу технических устройств;
- *техническую исполнительскую деятельность*, которая требует умения обращаться с инструментами и машинами для изготовления технических изделий по чертежам и техническим картам;
- конструктивно-техническую деятельность — улучшение существующих и создание новых технических конструкций и изделий.

Для всех профессий системы «Ч-Т» общим является непосредственное или опосредованное оперирование объектами в пространстве. Для выполнения такой деятельности рабочим и специалистам квалифицированного труда необходимо иметь пространственно-образное представление, хороший глазомер, хорошую оперативную память, определенную устойчивость к монотонии, физическую выносливость, хорошую переключаемость внимания.

Особенности ПВК специалистов системы «человек-знак»

По форме знаковых систем выделяются классы профессий [31, с. 49]:

- а) оперирование вербальными знаковыми системами (лингвисты, историки, философы; корректоры, редакторы; наборщики, машини-

- стки; библиографы, нотариусы; паспортистки, архивисты; почтальоны, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры и др.);
- б) оперирование абстрактно-формализованным знаком (математические и химические знаковые системы). К этой группе относят математиков, физиков, химиков, экономистов, статистов, бухгалтеров, программистов и операторов, управляющих компьютерами и др.;
- в) оперирование наглядно-схематическими знаковыми системами. К этой группе относятся чертежники, картографы, топографы, штурманы, дефектоскописты и др. Они изучают и оперируют внутренними, скрытыми от глаз свойствами машин, механизмов, приборов и явлений;
- г) оперирование наглядно-схематическим знаком как средством отображения информации в системах управления. Это прежде всего профессии диспетчерско-операторского типа.

Профессионалы типа «Ч-3» должны обладать хорошо развитым вниманием (концентрацией внимания, хорошей переключаемостью внимания и его устойчивостью), вербальной памятью (памятью на знаки, символы, слова), вербальным мышлением, определенной подвижностью нервной системы. Они также должны обладать такими чертами личности, как аккуратность, усидчивость, добросовестное отношение к порученному делу.

Особенности ПВК специалистов системы «человек-человек»

Значительное время представители данной профессии проводят с людьми. Данная группа профессий делится на шесть подтипов.

1. Работники просвещения. Процесс общения здесь развернут во времени, инициатива общения переходит к работнику.
2. Работники торговли и общественного питания.
3. Работники социально-бытового обслуживания.
Работники 2-го и 3-го подтипов поддерживают высокий темп формального общения, что обусловлено большим количеством незнакомых людей и кратковременностью контактов.
4. Медицинские работники. Характер социальных контактов определяется их высоким общественным авторитетом. Основное требование к работникам данного класса — способность к сопереживанию, чуткость, отзывчивость.

5. Работники культуры и досуга. Общение у них неформальное и не стереотипизировано. Основная цель общения — удовлетворение духовных потребностей и запросов людей, организация их досуга и отдыха. От работников требуется содержательное оперативное общение, интерес к литературе и искусству.
6. Работники юстиции. У данного класса работников общение длительное с высокой социальной ответственностью (осуществляется принятие существенных для судьбы человека решений).

Для профессий системы (Ч-Ч) общими особенностями являются [31, с. 49]:

- направленность личности на область межличностных отношений;
- высокий уровень общительности;
- способность к сопереживанию (эмпатия);
- способность адекватно воспринимать и оценивать людей;
- чистота, четкость и выразительность речи;
- выраженная экспрессия лица и поведения;
- умение управлять собой и оказывать воздействие на людей.

Психологическая характеристика людей класса «Ч-Ч» выражается кратко в словах: коммуникабельность, способность к сопереживанию, самообладание и выдержка, психолого-педагогический такт, организационные умения.

6.3. Психодиагностические методики и техники по определению профессионально важных качеств личности специалиста-профессионала

6.3.1. Определение профессионально важных качеств личности в системе «человек-машина-знак»

Для эффективной деятельности в системе «человек-машина-знак» важны сенсорно-перцептивный (восприятие и внимание) и интеллектуальный (обработка информации, принятие решений) компоненты деятельности.

Для оценки этих качеств могут быть использованы различные методики. Здесь предлагаются таблицы Шульте, с помощью которых исследуется внимание. Их модификации предложил Ф. Д. Горбов.

При работе с таблицами Шульте испытуемый отыскивает и показывает числа в порядке их возрастания. Проба повторяется с пятью разными таблицами. Основной показатель — время выполнения. По результатам может быть построена «кривая истощаемости», отражающая устойчивость внимания и работоспособность в динамике.

Таблицы Шульте

14	18	7	24	21
22	1	10	9	6
16	5	8	20	11
23	2	25	3	15
19	13	17	12	4

22	25	7	21	11
6	2	10	3	23
17	12	15	5	18
1	16	20	9	24
19	13	4	14	8

5	14	2	23	12
18	25	7	24	13
11	3	20	4	16
6	10	19	22	1
21	15	9	17	8

21	12	7	1	20
6	15	17	3	18
19	4	8	25	13
24	2	22	10	5
9	14	11	23	16

9	5	11	23	20
14	25	17	19	13
3	21	7	16	1
18	12	6	24	4
8	15	10	2	22

6.3.2. Определение профессионально важных качеств в системе «человек-техника»

Диагностический опросник «Человек-машина» предназначен для того, чтобы определить состояние здоровья, усидчивость, внимание, чувство самосохранения, реакцию, выдержку, ответственность, умение сосредоточиться при наличии внешних раздражителей первичного определения пригодности испытуемого для работы на транспорте. Она позволяет выявить интерес к технике, физическое развитие и т. д.

Данная методика наряду с профотбором используется для более углубленной профессиональной ориентации и при приеме на работу на должности, связанные с эксплуатацией техники. Время обследования испытуемого не ограничено, но следует предупредить о необходимости работать в течение 30-40 мин.

Для более углубленного изучения испытуемого необходимо провести психофизиологическое обследование, которое предусматривает использование аппаратурных бланковых методик, изучение свойств личности и степени ее нервно-психической устойчивости.

Инструкция. Перед вами вопросы, которые помогут вам оценить выбор профессии. На вопросы нужно отвечать «да» или «нет», прося ответа в Листе ответов под цифрой соответствующего вопроса. Отвечайте на каждый вопрос, не пропуская ни одного. Если у вас возникают сомнения или затруднения с выбором ответа, спрашивайте сразу же. Время заполнения листа ответов не ограничивается. Укажите свои фамилию, имя, отчество и дату заполнения. Желаем успехов в работе!

Опросник

1. Нравится ли вам смотреть на дорогу через ветровое стекло автомобиля?
2. Сможете ли вы пробежать 1 км?
3. Всегда ли вы доводите начатое дело до конца?
4. Часто ли вам удается поймать случайно задетые столовые приборы (ложку, чашку, тарелку и т. п.)?
5. Существуют ли у вас боли (тяжесть) в пояснице (спине)?
6. Вы человек рассеянный?
7. Часто ли вы ругаетесь с кем-либо в общественных местах (транспорт, магазины и т. д.)?

8. Любите ли вы рисковать?
9. Пугают ли вас резкие звуки?
10. Любите ли вы работать самостоятельно?
11. Любили ли вы в школе уроки труда?
12. Любите ли вы читать о путешествиях?
13. Поднимете ли вы груз весом в 16 кг?
14. Вы человек обязательный?
15. Может ли вас шокировать неожиданная ситуация?
16. Хорошо ли вы различаете цвета?
17. Часто ли вы теряете предметы быта?
18. Легко ли вас вывести из равновесия?
19. Любите ли вы играть в азартные игры?
20. Можете ли вы нормально выполнять работу, когда включен приемник, магнитофон?
21. Нравится ли вам однообразная работа?
22. Можете ли вы разобраться в несложном техническом чертеже?
23. Доставляет ли вам удовольствие разбираться в техническом устройстве машины?
24. Любите ли вы заниматься спортом?
25. Вы бы поехали на красный свет?
26. Умеете ли вы полностью расслабляться?
27. Хорошее ли у вас зрение?
28. Умеете ли вы сосредоточиться на одном деле?
29. Вы человек выдержанный?
30. Умеете ли вы вовремя себя остановить, когда видите, что у вас ничего не получается?
31. Часто ли вы забываете выключить чайник, кран в ванной, закрыть квартиру и т. п.?
32. Любите ли вы созерцать природу, красивые строения и т. п.?
33. Нравится ли вам читать, слушать, смотреть фильм о научно-технических достижениях, устройстве и эксплуатации техники?
34. Нравится ли вам управлять техническим средством?
35. Утомляют ли вас путешествия?
36. Уйдете ли вы спокойно с работы, не выполнив задания на день?

37. Вы быстро выполняете полученную работу?
38. Хорошо ли вы видите ночью?
39. Легко ли вас отвлечь от какого-либо занятия?
40. Вы часто ссоритесь со своими родными или друзьями по пустякам?
41. Следуете ли вы поговорке: «Или грудь в крестах, или голова в кустах»?
42. Вы часто отвлекаетесь на посторонние дела?
43. Вас усыпляет монотонная работа?
44. Доставляет ли вам удовольствие что-нибудь изобретать и конструировать?
45. «Любит» ли вас техника?
46. Любите ли вы физическую работу?
47. Часто ли вы опаздываете на работу (занятия, встречу и т. д.)?
48. Вы человек подвижный?
49. Вызывает ли у вас отвращение запах бензина?
50. Вы человек внимательный?
51. Умеете ли вы сдерживать свои эмоции?
52. Присуще ли вам сдерживать свои эмоции?
53. Бывает ли так, что, задумавшись, вы можете пройти подъезд своего дома, не заметить идущего вам навстречу знакомого и т. п.?
54. Вы человек усидчивый?
55. Нравится ли вам разбираться в устройстве бытовых электро- и радиоприборов?

>

Обработка результатов

Обработка результатов сводится к подсчету ответов «да» и «нет». За каждый ответ, совпадающий с ключом, начисляется 1 балл. Если ответ не совпал с ключом, баллы не начисляются.

Лист ответов сделан так, чтобы можно было подсчитать количество «да» и «нет» в соответствии с ключом по одиннадцати параметрам:

1. Интерес к технике.
2. Физическое развитие.
3. Наличие чувства ответственности.

4. Быстрота принятия решения (реакция).
5. Состояние здоровья.
6. Внимание.
7. Психологическая устойчивость.
8. Наличие чувства самосохранения.
- 9 Устойчивость к внешним раздражителям.
- 10 Склонность к однообразной работе.
- 11 Техническая грамотность.

Испытуемый рекомендуется к обучению и работе по специальности, если по каждому из одиннадцати параметров набрал более 3 баллов. При ответе «нет» на любой вопрос № 16,27,38 и «да» на вопросы № 5, 49 следует предложить испытуемому пройти углубленное медицинское обследование.

Ключ

При ответах «да» на вопросы: 1, 2, 3, 4, 10, И, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 37, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 54 и «нет» - на вопросы: 6,7,8,9,15,17,18,19,25,31,35,39,40,41,42,43, 47, 53 присваивается 1 балл.

Лист ответов

Дата _____

Фамилия, имя, отчество _____

№ п / п	Параметры										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
В	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
О	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
П	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Р	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
О	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
С	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
Сумма											

Второй этап — углубленное изучение пригодности к деятельности в системе «Человек-техника» — требует специального диагно-

стического инструментария. Для эффективной деятельности в системе «Человек-техника» важен моторный компонент деятельности, т. е. характеристики психомоторных качеств.

Для оценки этих качеств могут быть использованы следующие методики: «Простая сенсомоторная реакция»; «Сложная зрительно-моторная реакция»; «Реакция на движущийся объект».

Методика «Простая сенсомоторная реакция» предназначена для исследования скорости протекания нервных процессов. Время реакции определяют как интервал между появлением сигнала и ответным действием. Чаще всего изучают два вида простых сенсомоторных реакций: *акустико-моторную, зрительно-моторную*.

Измерение простой сенсомоторной реакции может успешно производиться с помощью рефлектометров различной конструкции. Основными элементом этих приборов является электромиллисекундомер, который включается в момент подачи обследуемому раздражителя (светового или звукового) и выключается в момент начала ответной реакции. Методика реализуется следующим образом.

Обследуемый сидит в удобной позе, его правая рука находится на кнопке. Вначале предлагается осуществить несколько пробных попыток, чтобы дать испытуемому возможность освоиться с аппаратурой, настроиться на внимательную работу.

Для предупреждения преждевременных реакций полезно при тренировке подачу сигналов производить с различными интервалами. При нажатии испытуемым кнопки до появления сигнала следует указать, что преждевременная реакция является показателем невнимательности и не учитывается.

Методика «Реакция на движущийся объект» предназначена для оценки точности движений, динамического глазомера, а также уравновешенности основных нервных процессов. Сущность методики состоит в остановке обследуемым бегущей стрелки миллисекундомера на нулевом делении шкалы с помощью кнопки.

После небольшой тренировки дается 20-30 зачетных попыток, Запуск стрелки производится с различных делений шкалы, чтобы у обследуемого не выработался условный рефлекс на время.

Учитываются следующие показатели: количество точных, преждевременных и запаздывающих реакций в процентах* общему их числу, а также средняя величина ошибки в миллисекундах (частное от деления суммы абсолютных величин ошибок на общее количество реакций).

6.3.3. Методика «Карта интересов»

Методика используется в целях профориентации и при приеме на работу и может применяться для обследования как подростков, так и взрослых. Хорошие результаты получаются при использовании данной методики в целях профориентации лиц, меняющих профессию. Время обследования испытуемого не ограничено, но следует предупредить о необходимости работать в течение 40-50 мин.

Инструкция. У вас есть возможность продолжить учебу или поступить на интересную работу. Чтобы помочь вам выбрать профессию, предлагаем перечень вопросов. Подумайте, перед тем как ответить на каждый вопрос. Постарайтесь дать как можно более точный ответ.

Если вы не раз убеждались, что очень любите или вам очень нравится то, о чем мы спрашиваем, то в листе ответов в графе под тем же номером, что и номер вопроса, поставьте два плюса; если просто нравится (любите) — один плюс; если не знаете, сомневаетесь — ноль; если не нравится (не любите) — минус; если очень не нравится — два минуса. Отвечайте на каждый пункт, не пропуская ни одного. Если у вас возникают вопросы, спрашивайте сразу же. Время заполнения листа ответов не ограничивается.

Вопросы: любите ли вы, хотели бы вы, нравится ли вам?

1. Уроки по физике.
2. Уроки по математике.
3. Уроки по химии.
4. Читать книги или статьи по астрономии.
5. Читать об опытах и животных.
6. Читать о жизни и работе врачей.
7. Читать о сельском хозяйстве, о растениях и животных.
8. Читать о лесе.
9. Читать произведения классиков мировой литературы.
10. Читать газеты, журналы, слушать радио, смотреть телевизор.
11. Уроки истории.
12. Посещать театры, музеи, художественные выставки.
13. Читать литературу о геологических экспедициях.
14. Читать о различных странах, их экономике, государственном устройстве.

15. Организовывать товарищей на выполнение общественной работы и руководить ими.
16. Читать о работе милиции.
17. Читать о моряках, летчиках.
18. Читать о работе воспитателя.
19. Знакомиться с устройством и работой станков.
20. Готовить обеды.
21. Читать о строителях.
22. Заботиться о красоте помещения, в котором вы учитесь, живете, работаете.
23. Читать о достижениях техники.
24. Знакомиться с устройством бытовых электро- и радиоприборов.
25. Читать научно-популярную литературу о научных открытиях, о физике.
26. Читать научно-популярную литературу о математике.
27. Узнавать о новых достижениях в области химии (из журналов, радио- и телепередач и т. д.).
28. Смотреть телепередачи о космонавтах.
29. Изучать биологию.
30. Интересоваться причинами и способами лечения болезней.
31. Изучать ботанику.
32. Проводить время в лесу.
33. Читать литературно-критические статьи.
34. Активно участвовать в общественной жизни.
35. Читать книги об исторических событиях.
36. Слушать симфоническую музыку.
37. Узнавать об открытиях новых месторождений полезных ископаемых.
38. Узнавать о географических открытиях.
39. Обсуждать текущие дела и события.
40. Устанавливать дисциплину среди сверстников или младших.
41. Путешествовать по стране.
42. Давать объяснения товарищам, как решить трудную задачу, правильно написать предложение и др.

43. Знакомиться с различными инструментами.
44. Уроки домоводства.
45. Узнавать о новых достижениях в области строительства.
46. Посещать фабрики.
47. Знакомиться с устройством механизмов, машин.
48. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области радиотехники. . \ .
49. Разбираться в теории физических явлений.
50. Решать сложные математические задачи.
51. Ставить опыты по химии, следить за ходом химических реакций.
52. Наблюдать за небесными светилами.
53. Вести наблюдения за растениями.
54. Делать перевязки, оказывать первую помощь при ушибах и т. д.
55. Выращивать животных и ухаживать за ними.
56. Собирать гербарий. •
57. Писать рассказы и стихи.
58. Наблюдать за поведением и жизнью людей.
59. Принимать участие в работе исторического кружка, разыскивать материалы, свидетельствующие о событиях прошлого.
60. Декламировать, петь в хоре, выступать на сцене.
61. Собирать минералы, интересоваться их происхождением. •
62. Изучать природу родного края.
63. Организовывать общественные мероприятия в школе.
64. Обращать особое внимание на поведение людей.
65. Посещать кружок автолюбителей, обслуживать автомобиль.
66. Проводить время с маленькими детьми (читать им книги, что-нибудь рассказывать, помогать чем-либо).
67. Изготавливать различные детали и предметы.
68. Организовывать питание во время походов.
69. Бывать на стройках.
70. Шить одежду
71. Собирать и ремонтировать механизмы велосипедов, швейных машин, часов и т. п.
72. Ремонтировать бытовые электро- и радиоприборы.

73. Заниматься в физическом кружке.
74. Заниматься в математическом кружке.
75. Готовить растворы, взвешивать реактивы.
76. Посещать планетарий.
77. Посещать кружок биологии.
78. Наблюдать за больными, оказывать им помощь.
79. Наблюдать за природой и вести записи наблюдений.
80. Сажать деревья и ухаживать за ними.
81. Работать со словарем и литературными источниками, библиографическими справочниками.
82. Быстро переключаться с одной работы на другую.
83. Выступать с докладами на исторические темы.
84. Играть на музыкальных инструментах, рисовать или резать по дереву.
85. Составлять описания минералов.
86. Участвовать в географических экспедициях.
87. Выступать с сообщениями о международном положении.
88. Помогать работникам милиции.
89. Посещать кружок юных моряков.
90. Выполнять работу воспитателя.
91. Уроки труда.
92. Давать советы знакомым при покупке одежды.
93. Наблюдать за работой строителя.
94. Знакомиться со швейным производством.
95. Делать модели самолетов, планеров, кораблей.
96. Собирать радиоприемники и электроприборы.
97. Участвовать в олимпиадах по физике.
98. Участвовать в математических олимпиадах.
99. Решать задачи по химии.
100. Участвовать в работе астрономического кружка.
101. Проводить опыты на животных.
102. Изучать функции организма человека и причины возникновения болезней.
103. Быть членом общества охраны природы.

104. Проводить опытную работу с целью выращивания новых сельскохозяйственных культур.
105. Участвовать в диспутах, читательских конференциях.
106. Анализировать явления и события жизни.
107. Интересоваться прошлым нашей страны.
108. Проявлять интерес к теории и истории развития искусства.
109. Совершать длительные и трудные походы, во время которых приходится напряженно работать по заданной программе.
110. Составлять географические карты и собирать другие географические материалы.
111. Изучать политический строй различных стран.
112. Работа юриста.
- ИЗ. Посещать кружок юных астрономов.
114. Работа учителя.
115. Бывать на заводах.
116. Оказывать людям различные услуги.
117. Принимать участие в строительных работах.
118. Знакомиться с изготовлением промышленных товаров.
119. Разбираться в технических чертежах и схемах.
120. Пользоваться точными измерительными приборами.
121. Проводить опыты по физике.
122. Выполнять работы, требующие знания математических правил и формул.
123. Ассистировать преподавателю при проведении опытов по химии.
124. Собирать сведения о других планетах.
125. Читать о деятельности известных биологов.
126. Быть активным членом экологических обществ.
127. Выполнять работу по уходу за сельскохозяйственными машинами и орудиями труда.
128. Знакомиться с ведением лесного хозяйства.
129. Изучать происхождение слов и словосочетаний.
130. Вести дневник, писать заметки в школьную и городскую газету.
131. Изучать историческое прошлое других стран.

132. Неоднократно смотреть в театре одну и ту же пьесу.
133. Читать о жизни и деятельности известных геологов.
134. Изучать географию нашей планеты.
135. Изучать биографии выдающихся политических деятелей.
136. Правильно оценивать поступок друга, знакомого, литературного героя и т. д.
137. Читать книги о средствах передвижения.
138. Обучать и воспитывать детей.
139. Наблюдать за действиями квалифицированного рабочего.
140. Постоянно общаться со многими людьми.
141. Проектировать строительные объекты.
142. Посещать выставки легкой промышленности.
143. Выполнять чертежи, проектировать машины.
144. Разбираться в радиосхемах.

Примечание. Если вам нравится нечто такое, что не предусмотрено опросником, то напишите об этом на полях листа ответов.

Обработка результатов тестирования

Обработка результатов сводится к подсчету в каждом столбце бланка для ответов количества знаков «+» и «-», а далее из первой суммы вычитается вторая. Таким образом, получается 24 цифры со знаками «+» или «-», которые соответствуют 24 видам деятельности. Выбираются 2-3 вида деятельности, которые набрали большее количество знаков «+».

Возможен упрощенный вариант методики, где испытуемые ставят только знак «+», а виды деятельности, которые не нравятся, пропускают, оставляя пустую клетку в бланке для ответов. В этом случае подсчитывается только количество знаков «+» по столбцам.

Ключ

1. Физика.
2. Математика.
3. Химия.
4. Астрономия.
5. Биология.
6. Медицина.

7. Сельское хозяйство.
8. Лесное хозяйство.
9. Филология.
10. Журналистика.
- И. История.
12. Искусство.
13. Геология.
14. География.
15. Общественная работа.
16. Право.
17. Транспорт.
18. Педагогика.
19. Рабочие специальности.
20. Сфера обслуживания.
21. Строительство.
22. Легкая промышленность.
23. Техника.
24. Электротехника.

Рекомендуется применять методику для испытуемых в возрасте до 35 лет. Возможно применять опросник как индивидуально, так и в группе. Достоверные результаты получаются и в том случае, когда экспериментатор зачитывает вопросы группе испытуемых, хотя в этом случае искусственно ограничивается время ответа.

Лист ответов (см. с. 127)

6.3.4. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»

Опросник разработан А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным, содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

- достоверность (Д);
- адаптивные способности (АС);
- нервно-психическая устойчивость (НПУ);
- моральная нормативность (МН).

На каждое утверждение обследуемый должен ответить «да» или «нет».

Опросник

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.
20. У меня часто болит голова.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь — стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я *охотно* принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я очень редко ссорюсь с членами моей семьи.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня — это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен, и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.
149. Если дело у меня идет *плохо*, мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.
151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Чаще всего я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.
160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все что можно.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить, каково стремление обследуемого представить себя в более социально привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным. После проведения разъяснительной беседы проводится повторное тестирование.

Обработка результатов тестирования. Ключи к шкалам Многоуровневого личностного опросника «Адаптивность»

Достоверность (Д) «Да»

«Нет»: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

Адаптивные способности (АС)

«Да»: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, ПО, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

«Нет»: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 14а; 144, 147, 159, 160, 163.

Нервно-психическая устойчивость (НПУ)

«Да»: 4, 6, 7, 8, И, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, * 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

«Нет»: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

Коммуникативные особенности (КО)

«Да»: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

«Нет»: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

Моральная нормативность (МН)

«Да»: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.

«Нет»: 13, 76, 97, 100, 160, 163

Литература

1. *Батаршев А. В.* Примерить профессию... // Профессионально-техническое образование. 1989. № 4. С. 66-69.
2. *Батышев С. Я.* Подготовка рабочих-профессионалов. М., 1995.
3. *Безрукова В. С.* Педагогика. Проективная педагогика: Учебник. Екатеринбург, 1998.
4. *Беляева А. П.* Интегративная теория и практика многоуровневого профессионального образования. СПб.: Радом, 1997.
5. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
6. *Брагина В.-Д.* Представления о профессии и самооценка профессионально важных качеств учащейся молодежи // Вопросы психологии. 1976. № 2. С. 146-250.
7. *Брылякова Л. Л.* Руководство выбором профессии. Ижевск, 1983.
8. *Гейжан Н. Ф.* Теория и практика профессиональной консультации. М., 2001.
9. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. Екатеринбург, 1999.
10. *Климов Е. А.* Психология профессионализации. М., 2003.
11. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М., 1977.
12. *Леонтьев Д. А.* Очерк психологии личности. М., 1987.
13. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М., 1996.
14. *Никифоров Г. С.* Надежность профессиональной деятельности. СПб., 1996.
15. Особенности обучения и психического развития школьников 13-17 лет / Под ред. И. В. Дубровиной, В. С. Круглова. М., 1988.
16. Практическая психология для менеджеров: Учебник / Под ред. М. К. Тутушкиной. М., 1998.
17. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.: ИПП, 1996.

18. Психологическое сопровождение профессии: Науч.-метод. пособие / Под ред. Л. М. Митиной. М., 1998.
19. Психология труда: Учебник / Под ред. А. В. Карпова. М., 2004.
20. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача¹, Л. Г. Лаптева. М., 2001.
21. *РШн А. А.* Проблемы и перспективы развития концепции локуса контроля // Психологический журнал. 1998. № 4. С. 43-52.
22. *Реан А. А.* Психология личности. Социализация, поведение, общение. СПб., 2004. •
23. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. 2-е изд. СПб., 2004.
24. *Собчик Л. Н.* Многофакторная методика Сонди — тест восьми влечений. СПб., 2002б.
25. *Собчик Л. И.* Психодиагностика в профориентации и кадровой работе. СПб., 2002в.
26. *Собчик Л. Н.* Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ. СПб., 2002а.
27. *Столяренко А. М.* Общая и профессиональная психология. М., 2003.
28. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. М., 1998. С. 285.
29. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика личности и малых групп. М., 2002.
30. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М., 1990.
31. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
32. *Шеховцева Л. Ф.* Психологическое обеспечение в школе выбора профессии. СПб., 2000. С. 41-70.
33. *Шукин М. Р.* Некоторые типологически обусловленные различия в протекании ориентировочной и исполнительской деятельности при усвоении начальных трудовых действий // Типологические исследования по психологии личности и по психологии труда / Под ред. В. С. Мерлина. Пермь, 1964.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика определения направленности личности

Направленность как система отношений личности к действительности представляет собой следующую триаду: отношение к другим людям (направленность на взаимодействие — ВД), отношение к труду и его результатам (направленность на задачу — НЗ) и отношение к самому себе (направленность на себя — НС).

Направленность на взаимодействие (ВД) проявляется в стремлении человека поддержать хорошие отношения с коллегами по работе, в повышенном интересе к совместной деятельности, хотя одного этого недостаточно для успешного выполнения задания.

Деловая направленность, или направленность на задачу (НЗ), проявляется в увлеченности индивида самим процессом работы, выполнения задания. Человек в этом случае ориентируется на сотрудничество с коллективом, добивается наибольшей продуктивности труда.

Личностная направленность, или направленность на себя (НС), характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия: стремлением к личному первенству и престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, мало реагирует на потребности окружающих его людей, безразличен к коллегам. Ниже представлен в форме анкеты тест-опросник триады личностной направленности.

Изучение направленности личности с применением опросника можно проводить в группах повышения квалификации, в кадровой службе предприятия, при подборе и расстановке кадров, при зачислении кандидатов в резерв для выдвижения. Предлагаемая работнику анкета заполняется им самостоятельно в присутствии специалиста кадровой службы.

Инструкция. На каждый пункт даны три альтернативных ответа (а, б, в). Предлагается выбрать тот ответ, который вам наиболее подходит. Соответствующая буква вписывается в лист для ответов против номера вопроса в графе «Больше всего». Затем выбирается наименее ценный для вас ответ и соответствующая этому ответу буква также вписывается против того же номера вопроса, но уже в графе «Меньше всего».

Опросник

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
 - а) одобрения моей работы;
 - б) сознания того, что она сделана хорошо;
 - в) сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - б) известным игроком;
 - в)- капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 - а) проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - б) вызывает интерес к предмету, так что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания об этом предмете;
 - в) создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказывать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди:
 - а) радуются выполнению работы;
 - б) с удовольствием трудятся в коллективе;
 - в) стремятся выполнить свои задания.
5. Я хотел бы, чтобы мои друзья были:
 - а) отзывчивыми и помогали людям;
 - б) верными и преданными мне;
 - в) умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
 - а) с кем складываются хорошие отношения;
 - б) кто может многого достичь в жизни;
 - в) на кого всегда можно положиться.
7. Больше всего я не люблю:
 - а) когда у меня что-то не получается;

- б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
- а) не скрывает, что некоторые обучающиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненных дел;
 - в) когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь система образования должна:
- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - б) развивать индивидуальные способности обучающихся;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечений;
 - в) для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- а) тружусь с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
- а) другие меня ценят;
 - б) испытываю удовольствие от хорошо выполненной работы;
 - с) приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
 - а) рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с работой, учебой, спортом и т. д., в котором мне довелось принимать участие;
 - б) написали о моей деятельности;
 - в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Я делаю наибольшие успехи в обучении, если преподаватель:-
 - а) имеет ко мне индивидуальный подход;
 - б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
 - в) устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
 - а) оскорбление личного достоинства;
 - б) неудача при выполнении важного дела;
 - в) потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
 - а) успех;
 - б) возможность хорошей совместной работы;
 - в) здравый, практический ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
 - а) считают себя хуже других;
 - б) часто ссорятся и конфликтуют;
 - в) возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
 - а) работаешь над важным для всех делом;
 - б) имеешь много друзей;
 - в) вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По моему мнению, руководитель прежде всего должен быть:
 - а) доступным для всех;
 - б) авторитетным;
 - в) требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
 - а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие взаимоотношения с людьми;

- б) о жизни знаменитых людей;
 с) о последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
- а) дирижером;
 б) композитором;
 с) солистом.
24. Мне бы хотелось:
- а) придумать интересный конкурс;
 б) победить в конкурсе;
 с) организовать конкурс и руководить им.
25. Для меня важно знать:
- а) что я хочу сделать;
 б) как достичь цели;
 с) как организовать людей для достижения цели.
- 26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:
- а) другие были им довольны;
 б) прежде всего выполнить свою задачу;
 с) его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- а) в общении с друзьями;
 б) просматривая развлекательные фильмы;
 с) занимаясь своим любимым делом.

Лист ответов на анкету «Направленность личности»

Фамилия, имя, отчество _____.

Пол _____ . Возраст _____ Дата _____.

№п/п	Больше всего	Меньше всего	№п/п	Больше всего	Меньше всего
1			15		
2			16		
3			17		

№п/п	Больше всего	Меньше всего	№п/п	Больше всего	Меньше всего
14			27		

Ключ к опроснику

НС	ВД	НЗ
1а 16б	1в1бв	1616а
26 17а	2в17в	2а 176
3а 18а	3в18в	36 186
4а 19а	46196	4в 19в
56 20в	5а 206	5в 20а
6в21в-	6а 21а -	66 216
7а22в	7в22а	76 226
8в 236	86 23в	8а 23а
9в24в	9а 24а	96 246
10в 256	106 25а	10а 25в
116 266	И в 26а	11а 26в
126 27а	12а 276	12в 27в
13в	13а	136
14в	14а	146
15а	15в	156

Обработка результатов тестирования

1. Буквам а, б, в, занесенным в столбец «Больше всего», приписывается по 2 балла, а занесенным в столбец «Меньше всего» — 0 (нуль) баллов.

2. В соответствии с ключом к опроснику производится подсчет суммы баллов по трем позициям: НС, ВД и НЗ. К примеру, по трем позициям получены следующие данные:

$$\text{НС} = 3 \times 2 = 6 \text{ баллов и } 0 \text{ нулей,}$$

$$\text{ВД} = 8 \times 2 = 16 \text{ баллов и } 5 \text{ нулей,}$$

$$\text{НЗ} = 11 \times 2 = 22 \text{ балла и } 6 \text{ нулей.}$$

Уже по этим показателям можно судить о том, что у работника доминирует деловая направленность при слабой направленности на себя и достаточном взаимодействии с другими участниками производственного процесса.

3. Соотношения по позициям НС, ВД, НЗ более точно определяются следующим образом:

а) по всем трем позициям рассчитывается разность между количеством букв, занесенных в столбец «Больше всего», и количеством набранных нулей в столбце «Меньше всего». В нашем примере эта разность по трем позициям будет такая:

$$\text{по НС: } 3 - 11 = -8;$$

$$\text{по ВД: } 8 - 5 - 3;$$

$$\text{по НЗ: } 11 - 6 = 5;$$

б) к полученным результатам прибавляется 27:

$$\text{для НС: } -8 + 27 = 19;$$

$$\text{для ВД: } 3 + 27 = 30;$$

$$\text{для НЗ: } 5 + 27 = 32.$$

Окончательные данные сопоставляются с первоначальными выводами и могут служить положительным прогнозом использования работника на управленческой должности.

Приложение 2

Методика определения уровней сработанности и совместимости

Межличностная (психологическая) совместимость — это *приятие* партнера по общей деятельности. Приятие основано на оптимальном сочетании значимых для межличностного взаимодействия индивидуально-психологических характеристик партнеров по общению (ценностных ориентации, социальных установок, интересов, мотивов, потребностей, характеров, темпераментов, темпа и ритма психофизиологических реакций и т. п.). Оптимальное сочетание индивидуально-психологических характеристик проявляется в поведении и поступках.

Межличностная совместимость сопровождается положительными эмоциями: взаимной симпатией, уважением, уверенностью в благополучном исходе контактов между партнерами по общению.

Особое значение психологическая совместимость приобретает в сложных условиях совместной деятельности, когда достижение общей цели происходит при дефиците средств, времени, пространства и количества участников (продолжительные экспедиции, подводное плавание, космические полеты, альпинистские походы и т. п.).

От психологической совместимости следует отличать *сработанность*, под которой понимается согласованность в работе между ее участниками, т. е. единомыслие, общность точек зрения, единодушные. Сработанность определяется эффективностью деятельности, непременным условием которой является высокий профессионализм.

Уровни сработанности и совместимости могут быть определены социометрическими техниками. Одна из таких техник в разработке Н. Н. Обозова приведена ниже.

Инструкция. Каждому из двух партнеров по совместной деятельности предлагается ответить «да», «пожалуй, да», «нет» на суждения по тестам «Сработанность» и «Совместимость» в соответствии со своим представлением о партнере. Ответы заносятся в бланк для ответов,

Обработка результатов тестирования

По тесту «Сработанность» каждым из партнеров по общению и совместной деятельности подсчитывается сумма баллов по ответам «да».

Сработанность

1. Он правильно выполняет свои профессиональные функции.
2. Работу он выполняет вовремя.
3. Он качественно выполняет работу (после него не надо что-либо переделывать).
4. Он правильно понимает профессиональные функции других.
5. Он точно оценивает быстроту работы других.
6. Он правильно оценивает качество работы других.

Бланк для ответов

№п/п	Да	Пожалуй, да	Нет
1			
2			
3			
4			
5			
6			
Общая сумма баллов			

Совместимость

1. Он соперничает другим, если совместная работа выполняется хуже.
2. Он приходит на помощь, если общая работа не ладится.
3. Он хорошо чувствует, когда общая работа идет легко или плохо ладится.
4. Он готов прийти на помощь другим, когда это нужно.*
5. Он быстро готов откликнуться на просьбу о помощи.
6. С ним легко работать.

Бланк для ответов

№ п/п	Да	Пожалуй, да	Нет
1			
2			
3			
4			
5			
6			
Общая сумма баллов			

Выводится общая сумма баллов за ответы. За ответ «да» присваивается 2 балла, за ответ «пожалуй, да» — 1 балл, за ответ «нет» — нуль баллов.

Если в итоге, результат покажет 0 (что бывает крайне редко), то можно констатировать, что сработанности между партнерами по совместной деятельности нет.

- При **1-2 баллах** сработанность считается слабой.
- При **3-6 баллах** сработанность считается удовлетворительной.
- При **7-9 баллах** сработанность хорошая.
- При **10 и более баллах** сработанность считается отличной.

Точно так же делается расчет уровней совместимости партнеров по совместной деятельности.

Приложение 3

Тренинг по профессиональному самоопределению будущих квалифицированных рабочих и специалистов

Игровые занятия являются заключительным этапом курса и направлены на закрепление и развитие позитивного опыта, полученного учащимися в процессе прохождения курса.

Занятия могут состоять как из отдельных «профориентирующих» упражнений и игр (см., например, [17] и др.), так и из специально разработанного тренинга профессионального самоопределения, проведение которого является наиболее предпочтительным.

В группе, в атмосфере моральной поддержки и защищенности, подростки получают возможность на равных, без какого-либо давления высказывать свои мнения и обсуждать ситуации, связанные с профессиональным будущим; учатся аргументированно выражать свои мысли; моделируют различные профессиональные роли и т. д.

Помогая разумному планированию карьеры, тренинг оказывается средством коррекции профессиональных намерений и установок школьников на последующее самоопределение. Опыт переживаний в группе становится важным эмоциональным компонентом социально-психологической активности учащихся в выборе карьеры.

При планировании тренинговых встреч ведущий должен проанализировать всю имеющуюся информацию об учащихся, чтобы подобрать игры с учетом личностных особенностей участников, уровня их психологической готовности к профессиональному выбору, наиболее распространенных ошибок, допускаемых при выборе карьеры школьниками конкретной группы.

Для создания безопасной атмосферы ведущий, как обычно, вводит специальные нормы общения в группе и в дальнейшем следит за их соблюдением.

Занятие 1. Помечтаем о будущей карьере

Цель занятия: создание благоприятных условий для работы группы; знакомство участников с основными принципами тренинга; начальное «погружение» в тему тренинга.

(Перед началом занятия ведущий предлагает каждому участнику сделать нагрудную карточку с именем (настоящим или игровым) и надеть ее. Все садятся в круг.)

1. Психотехническое упражнение «Приветствие».

Тренер предлагает всем встать и поздороваться друг с другом, высказывая пожелания на сегодняшний день. Каждый здоровается со всеми За руку, никого не пропуская. Не страшно, если с кем-то поздоровались дважды. Главное — никого не пропустить. Все снова садятся в круг.

Вопрос: «Как вы себя чувствуете?»

2. Самопрезентация.

Каждый участник называет свое имя и говорит о своем самом любимом и самом любимом деле в жизни. При обсуждении тренер обращает внимание на то, что у каждого участника есть свои пристрастия. То, что больше всего привлекает одного, для другого, возможно, совершенно чуждо.

3. Тренер кратко сообщает о цели тренинга, методах обучения, правилах.

Цель занятий — сформировать у участников группы психологическую готовность к самостоятельному осознанному выбору карьеры.

Методы обучения объясняются с помощью «окна Джогари»: самораскрытие-обратная связь-экспериментирование.

4. Психотехническое упражнение «Мяч плюс профессия, или Кто назовет больше профессий?»

Все встают в круг. Участники, бросая мяч друг другу, называют профессию. Побеждает тот, кто назовет большее количество профессий.

Примечание. Нельзя дважды подряд бросать мяч одному и тому же игроку повторять уже названную профессию и держать мяч более трех секунд.

Вопрос: «В чем были затруднения?»

5. Упражнение «Мечты».

Все, сидя в кругу, закрывают глаза и пытаются, прислушиваясь к своим желаниям, представить свое профессиональное будущее, по-

ложение в обществе, ближайшее окружение. Дается 1,5 мин. Включается тихая, приятная музыка.

Каждый участник группы делится своими впечатлениями.

Тренер обобщает сказанное. Говорит о том, что у каждого участника группы есть своя мечта, цель, которую предстоит достичь.

6. Ожидания и опасения участников группы.

Каждый высказывает собственные ожидания и опасения. Когда все выскажутся, тренер проясняет смысл той работы, которая будет происходить сейчас.

7. Психотехническое упражнение «Пересадка по общим интересам, или Отношение к различным видам деятельности».

Участник садятся в круг, а ведущий встает в центр. Он предлагает пересесть всем тем, кто обладает каким-то общим признаком: интересом, склонностью к какому-то занятию. Ведущий называет этот признак, и все, кто им обладают, должны поменяться местами. Например: «Пересядьте все те, кто любит заниматься спортом», — и все любители спорта должны поменяться местами. Ведущий при этом старается занять одно из освободившихся мест. Тот, кто останется без места, становится ведущим.

8. Актуальное состояние участников. Тренер обращается к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете в данный момент?» 4

9. Подведение итогов. Ответы на вопросы участников.

Занятие 2. Тайны собственного «Я»

Цель занятия: дальнейшее самораскрытие, самопознание; прояснение Я-концепции; развитие умения анализировать и определять психологические характеристики — свои и окружающих людей.

1. Приветствие ведущего, установление контакта глазами с участниками группы.

Сообщение об актуальном состоянии каждым членом группы.

2. Разминка «Делай, как я!».

Все встают в шеренгу за ведущим, который начинает двигаться по кругу со словами: «Делай, как я!» и показывает движение. Все повторяют это движение, пока один из участников не скажет: «Делай, как я!» и предложит новое движение. Желательно каждому участнику что-то предложить для всех.

3. Психотехническое упражнение «Комплимент».

Участники садятся в круг. Ведущий берет мяч и бросает одному из участников, говоря комплимент. Получивший мяч выбирает любого в круге и говорит свой комплимент любому из круга. Игра продолжается до тех пор, пока мяч не побывает у каждого участника. Комплимент должен быть коротким, лучше — в одно слово.

4. Упражнение «Самореклама».

За 25-30 мин. нужно написать работодателю письмо с предложением своих услуг и описанием своих психологических особенностей, способностей, склонностей, успехов. Автор подписывает письмо и сдает его ведущему. Ведущий собирает все письма, а затем, не называя автора, читает письма вслух. Проводится обсуждение писем, участники круга пытаются угадать автора.

5. Упражнение «Молекулы и атомы».

Представим себя атомами. Они выглядят так (тренер сгибает руки в локтях и прижимает кисти к плечам). Атомы двигаются по комнате, пока тренер не назовет какое-либо число. Тогда все объединяются в молекулу из названного числа атомов. «Атомы» стоят в молекуле лицом друг к другу в кругу, касаясь предплечьями. Не называются числа, при которых один участник группы может остаться один вне молекулы.

В конце упражнения тренер называет число, равное количеству участников группы.

6. Тренер задает вопрос об актуальном состоянии участников группы.

7. Подведение итогов.

Домашнее задание: побольше узнать о выбираемой или интересующей профессии для подготовки к публичному выступлению.

Занятие 3. Мое видение будущей профессии

Цель занятия: более подробное представление о различных профессиях.

1. Приветствие ведущего и вопрос об актуальном состоянии каждого участника группы, физическом и психологическом.

2. Психотехническое упражнение «Стража».

Необходимо нечетное количество участников. Все рассчитываются на «первый-второй». Вторые номера сидят на стульях, первые

стоят за спинками стульев. Оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула. Его задача, используя только неречевые средства общения, переманить к себе на стул кого-нибудь из участников. Задача тех, кто стоит за спинками, — удержать своих «подопечных», успев положить руку на плечо того человека, который сидит на их стуле, в тот момент, когда они заметили его намерение пересесть. Постоянно держать руку над плечом «подопечного» не стоит.

3. Упражнение «Покажи, кто он!».

На доске записывают 10-12 нравящихся участникам группы профессий. Ведущий называет каждую из выбранных профессий и говорит: «Покажи, кто он!» Все показывают на того, кому больше всего подходит данная профессия.

4. Упражнение «Выступление у микрофона».

Представитель одного из учебных заведений (средних специальных, профессиональных, высших) предлагает выпускникам средней школы получить хорошую профессию. Слушатели могут задавать вопросы в конце выступления.

Представителем по очереди становятся все участники. Обсуждение представленных профессий.

5. Психотехническое упражнение «Бил».

Группа сидит по кругу. Один из участников с завязанными глазами ходит внутри круга, периодически садясь к сидящим на колени*. Его задача — угадать, к кому он сел. Ощупывать руками не разрешается, садиться надо спиной к сидящему, так, как будто садишься на стул. Сидящий должен сказать: «Бип», желательно «не своим голосом», чтобы его не узнали. Если водящий угадал, на чьих коленях он сидит, то этот участник тренинга начинает водить, а предыдущий садится на его место.

6. Психотехническое упражнение «Сядем вместе, сядем рядом».

Все участники обнимаются за плечи и одновременно медленно садятся, лицом к центру круга. Затем встают, также держась за плечи друг друга.

7. Актуальное состояние участников.

8. Итоги дня. Вопросы участников.

Занятие 4. Профессии на «языке тела», или Ни слова о профессиях!

Цель занятия: получить знания, обходясь без слов. Обострить внимание к своим ощущениям, чувствам групповой сплоченности, взаимного доверия.

1. Приветствие ведущего.

2. Упражнение «Мое внутреннее состояние».

Кидая друг другу мяч, называют имя того, кому бросают. Тот, кто получает мяч, принимает позу, отражающую его внутреннее состояние, а, все остальные, воспроизводя эту позу, стараются почувствовать, понять состояние этого человека.

Вопрос: «Как вам кажется, какое состояние у каждого из нас?» После того как относительно каждого высказывается несколько гипотез, следует обратиться к самому человеку, с тем чтобы он сказал, какое у него состояние.

3. Упражнение «ИЗдпись на спине».

Ведущий прикрепляет карточку с названием профессии одному из участников. Остальные должны изобразить эту профессию так, чтобы участник с карточкой на спине угадал, что написано на листочке.

4. Упражнение «Скульптор».

Работа в парах. «Скульптор» «лепит» из участника группы представителя той профессии, которая, с его точки зрения, наиболее соответствует данному человеку. Затем — обмен ролями.

5. Упражнение «Крокодил».

Группа разбивается на две команды. Первая загадывает какую-либо профессию, а вторая делегирует своего участника (с его согласия), или игроки первой группы могут сами назвать того, кому они сообщат загаданную профессию. Последний должен изобразить ее только с помощью жестов и мимики, а его команда пытается понять, что было загадано. Команды загадывают профессии по очереди.

6. Обсуждение: что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло ее выполнение?

7. Упражнение «Барьер».

Каждый из участников тренинга мысленно представляет то, что является препятствием — барьером на пути достижения ближайшей

профессиональной цели. Этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают ему выбраться из круга. Прорыв означает преодоление препятствия. Участник может выйти из круга, уговорив одного из препятствующих.

Обсуждение.

8. Упражнение «Укачивание».

Участник группы ложится на стулья (на пол). В этом горизонтальном положении его поднимают и раскачивают вверх-вниз. Эту процедуру повторяют по очереди с каждым. Перед упражнением ведущий делает следующее замечание: «Очень важно испытать доверие, а также нашу зависимость от других членов группы. Следующее упражнение даст нам такую возможность».

9. Актуальное состояние участников.

10. Итоги дня.

Занятие 5. Ваши мнения о профессиях

Цель занятия: научиться аргументированно высказывать свою точку зрения, осознавать свои ожидания, взгляды и отношение к профессиональной карьере.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Анабиоз».

Участники делятся на пары. Распределяют между собой роли: один застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо — с каменным лицом и пустым взглядом. Другому надо оживить напарника, не прикасаясь к нему и ничего не говоря. Все, чем он располагает, — это взгляд, жесты, мимика и пантомимика. Признаками успешной работы «реаниматора» можно считать произвольные реплики напарника, его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. На задание дается 1 мин.

Обсуждение. Что мешало вести себя свободно, раскованно? Не подыгрывали ли «реаниматорам»? Почему?

4. Упражнение «Хвастовство».

По кругу каждый участник говорит: «Я лучше всех знаю..., умею...» и т. д. до тех пор, пока не останется самый большой хвастунишка.

5. Упражнение «Диалог о профессиях» — «Да, но...».

Участники делятся на пары. В каждой паре выбирают профессию, которую хотел бы иметь в будущем один из игроков. Задача заключается в том, чтобы обосновать свой выбор. Диалог строится по принципу «да, но...»:

1-й: «Мне нравится профессия... потому, что...»

2-й: «Да, но...»

Кто сможет более аргументированно доказать, насколько данная профессия подошла бы к выбравшему ее участнику? Затем — обмен ролями. Обсуждение в кругу. Впечатления о состоявшемся диалоге.

6. Упражнение «Силачи».

Участники делятся на две команды. Встают друг напротив друга. По знаку ведущего встречаются в центре и упираются друг в друга ладонями. Нужно сместить партнера к стене. Резких толчков делать не следует.

7. Упражнение «Встреча Через 10 лет».

Все участники делятся на пары. Тренер говорит: «Давайте переведем часы на 10 лет вперед. Теперь мы в... году. В вашей жизни многое изменилось. Сейчас вы в отпуске. Лето. Приехали в город, где учились в школе. Идете по улице и встречаете одноклассника. Между вами возникает оживленная беседа о том, что произошло за эти годы, чем занимаетесь. Вам дается 5 минут». Когда беседа закончена, все садятся по кругу и представляют каждого участника всей группе. Обсуждение.

8. Упражнение «Мое внутреннее состояние».

Все садятся в круг, разводят руки в стороны. Правая ладонь — вниз, левая — вверх. Берутся за руки. Закрывают глаза. Минуту прислушиваются к своему внутреннему, душевному состоянию. Затем обмениваются впечатлениями.

9. Подведение итогов дня.

Занятие 6. У меня все получится!

Цель занятия: отработка приемов уверенного поведения.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние. Цветом описать свое состояние.

3. Психотехническое упражнение «Настройка пианино».

Все садятся по кругу, правая рука каждого находится на коленях сидящего справа, а левая — на коленях сидящего слева. Произносятся последовательно звуки «до», «ре»,..., «си», передают хлопками по кругу, *постепенно увеличивая темп*. Играют гамму.

4. Упражнение «Мои достоинства».

Инструкция ведущего: «Бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросаем мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого».

5. Ролевая игра «Приемная комиссия».

Ведущий знакомит участников с инструкцией- «Все вы скоро будете куда-то поступать — в училище, техникум, Еуз, оформляться на работу. Давайте пофантазируем и представим, что для поступления не нужно сдавать никаких экзаменов, а достаточно пройти собеседование с приемной комиссией, которая решит, зачислять вас или не зачислять. Приемная комиссия будет состоять из 5 человек. Остальные будут пытаться пройти собеседование. Посмотрим, многим ли удастся поступить? Поступающий называет учебное заведение или предприятие, в котором он собирается учиться (работать). На подготовку отводится 5-10 мин. На попытку пройти собеседование — от 5 до 15 мин.

Обсуждается поведение и беседа поступающего с комиссией, а также действия (игра) членов «Приемной комиссии».

6. Психотехническое упражнение «Футболист».

Одному из участников предлагается выйти в центр круга. Ему завязывают глаза, а приблизительно в метре от него кладут мяч. Поворачивают «футболиста» на месте несколько раз. Предлагают сделать несколько шагов и ударить по мячу.

7. Актуальное состояние участников.

8. Итоги дня.

Занятие 7. Нет проблем!

Цель занятия: дальнейшая отработка приемов уверенного поведения.

1. Приветствие ведущего, контакт глазами с участниками тренинга.

2. Упражнение «Комплимент» (модификация).

Все сидят по кругу. Тренер просит одного из участников выйти в центр круга, посмотреть на присутствующих и сказать одному из участников группы какой-нибудь комплимент. Если человек, которому предназначается комплимент, принимает его, то он сам выходит в круг, а предыдущий участник садится на его место. Вышедший в центр, в свою очередь, выбирает одного из круга и говорит ему комплимент и т. д.

3. Упражнение «Реклама товара».

Участникам тренинга дается 15 мин. на то, чтобы придумать рекламу какого-нибудь товара и предъявить ее группе. Обсуждение. Вопрос: «Какие трудности возникли при рекламировании товара? Реклама какого товара особенно запомнилась (понравилась) и почему?»

4. Ролевая игра «Убеди «предков»».

Группа делится на тройки: отец, мать, подросток. Задание: провести беседу с родителями, убедив их в целесообразности своих профессиональных планов.

5. Обсуждение с участниками.

6. Упражнение «Жмурки».

Одному из участников завязывают глаза, раскручивают на месте и отпускают. Он ловит присутствующих, которые помогают ему хлопками. Пойманного надо узнать на ощупь, и, если угадал, кто это, угаданный становится «жмуркой».

7. Упражнение «Как ты себя чувствуешь?»

Все садятся в круг. Каждый по очереди говорит соседу слева о его состоянии на данный момент. Например: «Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован в происходящем», или: «Мне кажется, что ты утомлен» и т. д. Тот, кому это сказали, в свою очередь говорит всем о своем состоянии на данный момент, затем высказывает свое предположение о состоянии своего соседа слева и т. д.

8. Итоги дня. Что понравилось? Что нет? Что полезного для себя усвоили?

Занятие 8. Поговорим о жизненных ценностях

Цель занятия: осмысление своих жизненных ценностей.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Упражнение «Тропинка».

Все встают; в шеренгу в затылок друг другу и кладут руки на плечи впереди стоящего. Ведущий ведет всех по тропинке, обходя различные препятствия. По хлопку он встает в хвост «змейки». Игра продолжается, пока все не побывают в роли ведущего.

4. Психотехническое упражнение «Движение по кругу».

Все эстают в круг друг за другом, положив руки на плечи впереди стоящего, закрывают глаза. Ведущий может глаз не закрывать. Он передает какое-нибудь движение руками впереди стоящему, а тот передает это же движение следующему по кругу и т. д. Затем обсуждается, кто какие движения получил и где произошло искажение.

5. Упражнение «Конверт откровений».

Все садятся в круг. Тренер предлагает, как на экзамене, вытянуть «билетик» и, прочитав его вслух, высказать свое мнение относительно написанного. Заранее заготавливается 30 вопросов по теме тренинга. Например: «Что для тебя является смыслом жизни?» или: «Почему многим людям так и не удается сделать карьеру? Назови несколько причин». В конверте должны быть и «полусерьезные» вопросы. Например: «За человека какой профессии ты хотела бы выйти замуж?» и т. п.

6. Упражнение «Что у меня там на спине?».

Участники сидят по кругу. У тренера в руках несколько карточек. На них написаны названия различных предметов, состояний, понятий — например: «деньги», «босс», «безработный» и т. д. Он прикалывает карточку на спину одному из присутствующих, но так, чтобы тот не видел, что на ней написано. Участник с карточкой на спине подходит к другим членам группы (по своему выбору), и они знаками показывают ему, что написано у него на карточке. Задача участника — угадать, что написано на карточке.

7. Упражнение «Анкета «голубых воротничков».

Каждому члену группы вручается листок бумаги с таким текстом: «В 1974 году в Америке было проведено исследование о ценностях молодых людей всех слоев общества. В нашем упражнении мы рассмотрим ответы рабочих — людей в возрасте 20 лет — выпускников школ, не закончивших колледжи и выбравших работу, не требующую особенных способностей и ума. На вопрос о том, чего ждет человек от работы, молодые люди отметили следующие 15 позиций:

- 1) видеть результаты своего труда;
- 2) возможность в дальнейшем больше зарабатывать;
- 3) возможность не слишком утруждать себя;
- 4) возможность проявить умственные способности;
- 5) интересная работа;
- 6) от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят;
- 7) участие в перспективном деле;
- 8) хорошая оплата;
- 9) не требует тяжелой физической работы;
- 10) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 11) признание хорошо исполненного дела;
- 12) общественно-полезная работа;
- 13) участие в решениях, касающихся производства;
- 14) хорошее пенсионное обеспечение;
- 15) не стать винтиком в огромном безличном механизме.

Ваша задача[^] - расположить эти позиции в том порядке, в каком, как вам кажется, это сделали бы ваши современники. Используйте числа от 1 до 15, определяя предпочтения».

Когда все члены группы выполнят задание по ранжированию, ведущий приглашает 6-7 человек для образования команды по принятию решений. Команде за 15-20 мин. надо прийти к соглашению, относительно того, как надо ранжировать позиции.

Когда задание выполнено, ведущий составляет таблицу, в которую заносятся индивидуальные показатели всей группы, командный показатель по каждому утверждению и данные, действительно полученные в этом исследовании (позиции 3, 8, 13, 4, 1, 14, 10, 2, 15, 5, 7, 11, 6, 9, 12 по списку).

Обсуждается решение команды.

8. Актуальное состояние участников.

9. Итоги дня.

Занятие 9. На пути к цели

Цель занятия: отработка навыков преодоления препятствий на пути к достижению целей.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Василий сказал».

Участники садятся по кругу. Тренер дает инструкцию: «Мы будем выполнять различные движения, действия. При этом необходимо соблюдать одно условие: выполнять только те действия, сообщение о которых я буду предварять словами «Василий сказал». Например, если я говорю: «Василий сказал: поднимите правую руку», то вы делаете это, если же я скажу: «Поднимите руку» или: «Я Прошу вас поднять руку», — то эти действия совершать не надо.

4. Упражнение «Угадай, чье это мнение?».

Один из участников выходит за дверь. Остальные на листочках пишут свое имя и указывают одну из черт вышедшего человека, которая больше всего привлекает и выделяет его среди окружающих. Листочки сдаются ведущему, который зачитывает каждую реплику, не называя автора, — угадать его должен вошедший.

5. Упражнение «Мой портрет в лучах солнца».

Участники тренинга рисуют солнце. В центре солнечного круга пишут свое имя и рисуют свой портрет. Вдоль лучей записывают все свои достоинства, все хорошее, что знают о себе.

Обсуждение важности позитивной самооценки, позитивного мышления для достижения жизненных целей.

6. Упражнение «Железное алиби».

Инструкция тренера: «Все неудачники схожи в одном: они знают* все причины неудач и представляют вам железное алиби, почему они сами ни в чем не преуспели. Некоторые из этих объяснений остроумны, а отдельные даже подтверждаются фактами. Давайте попробуем перечислить наиболее часто употребляемые причины, которые называют окружающие в собственное оправдание. Каждую фразу будем начинать со слов: «Если бы...» Например: «Если бы у меня были деньги...», «Если бы я мог делать, что хочу...»; «Если бы я родился под счастливой звездой...» и т. п. Один психолог насчитал 55 таких алиби. А сколько знаем мы?»

После перечисления тренер предлагает всмотреться в себя внимательно и определить, сколькими из перечисленных алиби, пользуется каждый здесь присутствующий, полагая, что это исключительно его собственное изобретение. Американский ученый Элберт Хаббард сказал так:

«Для меня всегда оставалось загадкой, почему люди столько времени тратят на самообман, создавая алиби для покрытия своих слабостей. Этого времени как раз хватило бы на исправление недостатков, и алиби были бы не нужны».

7. Упражнение «Клубок проблем».

Участники встают близко друг к другу, образуя тесный круг, и протягивают руки к середине круга. По команде ведущего все одновременно берутся за руки. При этом нельзя брать за руки тех, кто стоит рядом. После того как тренер убедится, что все руки соединены попарно, он предлагает участникам группы «распутаться», не разнимая рук. Во время выполнения упражнения в группе достаточно часто возникает идея невозможности решения поставленной задачи. В этом случае тренер должен спокойно сказать, что задача — решаемая, распутаться можно всегда.

Упражнение может завершиться одним из трех вариантов:

- 1) все участники окажутся в одном кругу (при этом кто-то может стоять лицом к кругу, а кто-то — спиной. Это не важно. Главное, чтобы все последовательно образовали круг);
- 2) участники группы образуют 2 или больше независимых круга;
- 3) участники группы образуют круги, которые соединены друг с другом, как звенья в цепочке.

Время, затрачиваемое участниками на выполнение этого упражнения, может быть очень разным: от 3-5 мин до 1 ч.

Подводя итог, тренер говорит, что это была как бы имитация клубка проблем, с которым иногда каждый из нас сталкивается. Надо иметь терпение, приложить умственные усилия, и тогда найдется способ преодоления любой ситуации.

8. Упражнение «Рукопожатие».

Участники встают в круг. Первый участник подходит к любому другому участнику, пожимает ему руку и говорит, желательно кратко, что нового он узнал о нем, работая сегодня в кругу. Тот, к кому подошел первый участник, подходит к следующему и т. д. до тех пор, пока каждый из участников не получит положительную обратную связь.

9. Актуальное состояние участников.

10. Итоги дня.

Занятие 10. Пожелайте мне доброго пути!

Цель занятия: получение позитивной обратной связи для укрепления самооценки и актуализации личностных ресурсов участников занятий.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Сплоченность».

Ведущий называет любую цифру, не превышающую количество участников. Именно, столько человек должно встать одновременно. Повторяется несколько раз. (Другой вариант: По команде ведущего требуется указать рукой на кого-нибудь в группе. Дважды па одного и того же показывать нельзя.)

4. Психотехническое упражнение «Ловля моли».

Ведущий указывает на одного из участников группы, представляя его как «хозяина, который пригласил нас в гости». У него дома развелось много моли. Он пригласил нас для того, чтобы мы все вместе помогли ему избавиться от моли. Далее всем предлагается «убить по 10 молей». Ведущий демонстрирует «убивание» хлопками в воздухе, хлопками по плечам, по головам участников, по вещам в помещении и т. п. Он побуждает всех членов игры принять участие в этом действии. Прекращается упражнение ведущим с учетом меры вовлеченности всех участников в игру.

5. Упражнение «Соберем чемодан в дорогу».

Инструкция: Наша работа подходит к концу, мы расстаемся. Однако перед тем как расстаться, соберем «чемодан». Мы работали вместе, поэтому и собирать чемодан будем вместе. Содержимое «чемодана» будет особым. Так как мы занимались проблемой профессионального самоопределения, то туда мы «положим» то, что поможет еще раз каждому из вас задуматься, «взвесить», критически оценить свое решение о первоначальном выборе карьеры. Тот, кому собирают «чемодан», ненадолго выйдет. Когда мы закончим, то пригласим его и вручим «чемодан», который он унесет с собой, не задавая вопросов. Собирая «чемодан», мы будем придерживаться четырех правил:

- 1) в «чемодан» надо «положить» одинаковое количество имеющихся качеств и отсутствующих, но необходимых для получения предполагаемой профессии, достижения цели;

- 2) каждое качество будет «укладываться» в «чемодан» только с согласия всей группы. Если хотя бы один не согласен, то его либо пытаются убедить в правильности решения, либо, если это не удастся сделать, отказываются «положить» качество в «чемодан»;
- 3) «положить» в «чемодан» можно только те качества, которые проявились в ходе работы в группе;
- 4) «положить» в «чемодан» можно только те качества, которые поддаются изменению.

Руководить сбором «чемодана» будет каждый из участников по очереди. Не забывайте о правилах сбора. Будьте доброжелательны друг к другу, давая напутствие в дорогу.

Далее ведущий раздает всем листочки, на которых участники пишут свои напутствия. Листочки передаются тому, кому они написаны, пока каждый не получит послания от участников группы.

6. «Лимонадник». Сладкий happy end. Обмен впечатлениями о сегодняшнем дне и в целом о тренинге.

Приложение 4

Определение организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала

Некоторые организаторские и коммуникативные качества личности, такие, как деловитость, уверенность, требовательность, стремление к доминированию в группе и др., могут быть определены с помощью теста-опросника Л. П. Калининского. Несомненное достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровни развития перечисленных выше качеств, сравнить их сильные и слабые стороны.

Опросник может быть использован как при самооценке своих организаторских и коммуникативных качеств, так и при оценке этих качеств у испытуемых.

Всего можно определить уровни десяти качеств личности: направленность личности, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость.

Опросник содержит 160 утверждений и требует 20-30 мин. интенсивной работы по самооценке личности. В случае оценивания качеств у испытуемого другим лицом в опроснике утверждения следует читать от третьего лица (к примеру, вместо «Очень люблю привлекать к себе внимание» следует читать «Очень любит привлекать к себе внимание» и т. п.).

Инструкция. Это не испытание вашего интеллекта или способностей — постарайтесь просто охарактеризовать себя. Таким образом выявляются некоторые особенности вашего повседневного реагирования.

Большинство свойств, названных в анкете, нельзя однозначно называть хорошими или плохими, но они проявляются в вашем поведении. Если свойстве **вам** подходит, обведите **в** протоколе цифру, указывающую порядковый номер свойства. Форма протокола приводится ниже.

Не задерживайтесь долго над обдумыванием, на ответы дается не более 15-20 мин. Помните, что:

- 1) отмечать свойство нужно только в том случае, если оно проявляется в большинстве ситуаций;
- 2) не пропускайте плохие (с вашей точки зрения) свойства и те, которые якобы повторяются;
- 3) чем больше отмеченных свойств, тем полнее вы себя характеризуете.

Убедившись, что инструкция вам понятна, работайте быстро и отвечайте искренне.

Опросник

1. Способен «заряжать» энергией других людей.
6. Способен к продвижению в сфере руководства людьми.
11. Деспотичный.
16. Очень люблю привлекать к себе внимание.
21. Неумолимый.
26. Крайне неуступчивый.
31. Проявляю излишнюю готовность к подчинению.
36. Зависимый, несамостоятельный.
41. Излишне снисходителен.
46. Способен поступиться своими интересами ради других людей.
151. Бывают такие мысли, когда не хотел бы, чтобы о них знали другие люди.
2. Пользуюсь доверием со стороны однокурсников (коллег по работе).
7. Отличаюсь большой работоспособностью.
12. Начальственно-повелительный.
17. Расчетливый, забочусь только о себе.
22. Крайне строгий, резкий.
27. Обидчивый, излишне принципиальный.
32. Робкий.
37. Склонен к слепому подражанию.
42. Нетребовательный.

47. Слишком снисходителен к окружающим.
158. Полностью свободен от всяких предрассудков.
3. Способствую продвижению своих товарищей (коллег).
8. Умею держать слово.
13. Произвожу впечатление значительности.
18. Ревнивый к успехам других.
23. В основном критичен к другим.
28. Мстительный.
33. Стыдливый.
38. Навязчивый.
43. Часто уступаю общественному мнению.
48. Склонен прощать все.
4. Поддерживаю дух сотрудничества.
9. Всегда отвечаю за свои решения.
14. Способен проявить высокомерие.
19. Эгоистически практичен, деловит.
24. Нетерпим к ошибкам других.
29. Не терплю, чтобы мной командовали.
34. Застенчивый.
39. Предоставляю право другим вместо себя принимать решения.
44. Не строгий.
49. Порчу людей чрезмерной добротой.
154. За всю жизнь не совершил ни одного плохого поступка.
5. В случае необходимости способен воспитать себе заместителя.
10. Способен действовать с некоторым риском, не ожидая указаний.
15. Способен подчинять, попирая волю других.
20. Себялюбивый.
25. Язвительный, насмешливый.
30. Действую по прихоти и произволу.
35. Стеснительный.
40. Люблю прибегать к помощи других.
45. Чересчур считаюсь с мнением окружающих.

- 50. Переполнен чрезмерным сочувствием.
- 155. Иногда смеюсь при нескромных шутках.
- 51. Способен создавать вокруг себя благоприятный психологический климат.
- 56. Реалистически оцениваю других.
- 61. Властный.
- 66. Ответственный, добросовестный.
- 71. Безоговорочный, не допускаю отклонений.
- 76. Противодействую любому влиянию.
- 81. Кроткий.
- 86. Люблю поплакаться.
- 91. Всегда любезен в обхождении.
- 96. Люблю заботиться о других.
- 52. Идеино убежден.
- 57. Отличаюсь точностью и организованностью ума.
- 62. Ожидаю восхищения и почтения от каждого.
- 67. Обязательный (выполняющий непременно и точно).
- 72. Раздражительный.
- 77. Недоверчивый, подозрительный.
- 82. Тихий.
- 87. Ищу опеки сильных лиц.
- 92. Общительный и уживчивый.
- 97. Бескорыстный, щедрый.
- 157. Бывает, что передаю слухи.
- 53. Преимущественно честный и правдивый.
- 58. Умею контролировать работу других.
- 63. Люблю ответственность.
- 68. Стремлюсь проявлять личную инициативу.
- 73. Бесчувственный, равнодушный.
- 78. На меня трудно произвести впечатление.
- 83. Смирный.
- 88. Охотно принимаю советы.
- 93. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.

156. Всегда высказываюсь в духе общепринятого, даже если знаю, что сказанное никогда не будет раскрыто.
105. Способен мобилизовать и направить совместные усилия людей на достижение общих целей коллектива.
110. Хотел бы, чтобы мой сын или дочь работали под руководством такого человека, как я.
i
115. Умею распоряжаться, приказывать.
120. Уверен в себе, напорист.
125. Категоричен, повелителен.
130. Проникнут духом противоречия.
135. Мягкотельный.
140. Послушный,
145. Прост и естествен в общении.
150. Нежный и мягкосердечный.
153. Случалось, что опаздывал на свидание или на работу.

Обработка результатов тестирования

Обработку протокола следует начинать с определения достоверности ответов испытуемого. Шкала «Достоверность» занимает последнюю цифровую горизонталь в ключе к опроснику (151, 152, ... 160) и в общую сумму свойств, отмеченных в вертикальных шкалах, не входит.

Если испытуемый отвечает искренне, нечетные цифры (151, 153, 155, 157, 156) должны быть обведены, а четные (152, 154, 156, 158, 160) — не обведены. Ответы считаются достоверными, если испытуемый солгал не более четырех раз. При пяти неискренних ответах результаты опроса подвергаются сомнению, при шести и более — считаются недостоверными. В последнем случае обработка и интерпретация результатов тестирования не производится.

После проверки результата тестирования на искренность испытуемого определяют профиль его личностных свойств.

Определение профиля личностных свойств

Подсчитывается число отмеченных (взятых в кружок) цифр отдельно по каждой вертикальной шкале. Результаты записываются в горизонтальную строку «Сумма». Цифры, которые будут простав-

ляться в строке «Сумма», означают степень выраженности каждого из десяти параметров. Выделены четыре степени выраженности психологических свойств: номинальная (0-3 балла), потенциальная (4-7 баллов), перспективная (8-11 баллов) и суперзона (свыше 12 баллов). Профиль личностных свойств определяется следующим образом.

Вначале подсчитывается по вертикали, сколько цифр взято в кружок, кроме цифр шкалы «Достоверность». Например, обведены 12 цифр. Она находится на границе между перспективной зоной и суперзоной. В этой же колонке, но в разделе «Зоны» напротив цифры «12» ставится первая точка. Отмечаются остальные параметры аналогичным образом и соединяются точки прямыми линиями. Получается профиль выраженности десяти качеств личности

В случае если профиль всех десяти параметров испытуемого не выходит за пределы нормальной зоны, можно предположить, что он не желает сотрудничать с экспериментатором либо это происходит из-за быстрого для него темпа чтения качеств экспериментатором (при групповом тестировании). Такой случай может происходить и из-за того, что испытуемый отмечал только хорошие, по его мнению, качества, обнаруживая тем самым сознательное приспособление к экспериментатору и конформность. Может быть, испытуемый действительно имеет слабую выраженность исследуемых свойств. В последующей беседе с ним, как правило, выясняется подлинная причина распределения исследуемых свойств личности испытуемого в пределах только номинальной зоны.

На основе данных тестирования и определения профиля личности испытуемого результаты диагностики его качеств интерпретируются.

Интерпретация результатов тестирования

Верхняя, цифровая часть протокола делится на три блока (нижний, средний и верхний), включающие по пять показателей.

Нижний блок любой шкалы составляют показатели, характеризующие адаптивное, т. е. нормальное, приспособительное поведение. Верхний — дезадаптивное поведение, иначе говоря, это зона конфликтного поведения. Чем больше показателей верхнего блока будет отмечено в протоколе, тем вероятнее возможность конфликтного поведения личности.

Протокол (для экспериментатора)

Фамилия, имя, отчество _____ Возраст _____ Пол _____

Род занятий _____ Дата _____

Ключ к опроснику

Шкалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Зона
Свойства	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	Конф- ЛИКТОВ
	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	
	3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	
	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	
Свойства	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	Адаптив- ная
	52	57	62	67	72	77	82	87	92	97	
	53	58	63	68	73	78	83	88	93	98	
	54	59	64	69	74	79	84	89	94	99	
	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	101	106	111	116	121	126	131	136	141	146	
	102	107	112	117	122	127	132	137	142	147	
	103	108	113	118	123	128	133	138	143	148	
	104	109	114	119	124	129	134	139	144	149	
	105	110	115	120	125	130	135	140	145	150	
Сумма											
Достовер- ность	151	152	153	154	155	156	157	158	159,	160	

Шкалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Зона
Степени выраженности психологических свойств	15										Суперзона
	14										
	13										
	12										
	11										
	10										
	9										
	8										
	7										Потенциальная
	6										
	5										
	4										
	3										Номинальная
	2										
	1										
0											
Качества личности	Направленность	Деловитость	Доминирование	Уверенность	Требовательность	Упрямство, негативизм	Уступчивость	Зависимость	Психологический такт	Отзывчивость	Зона

1. Направленность.

Адаптивное поведение: стремление к повышению своего общего интеллекта и кругозора, к мобилизации совместных усилий людей на достижение общих целей коллектива (101-105). Содержательность и многообразность потребностей и интересов при сосредоточении вокруг общественных, коллективистских целей деятельности. Способность работать коллективно и для коллектива (51-55).

Конфликтная зона: просматривается тенденция к выходу за рамки групповых интересов (1-5).

2. Деловитость.

Адаптивное поведение: стремление к повышению деловых и организаторских качеств (106-110). Уверенность, ответственность за свои решения. Проявление функций внешнего контроля, собственной организации деятельности (56-60).

Конфликтная зона: проявление деловой активности в сфере руководства людьми. Способность идти на риск ради достижения поставленных целей (6-10).

3. Доминирование.

Адаптивное поведение: стремление к лидерству (111-115), власть (61-65). Экспансия власти. Желание иметь вес в глазах других. Желание распоряжаться, иметь успех, попирая чужие желания », и волю. Мотивы борьбы, завоевания. Тщеславие. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: деспотичность (11-15). Подчиняет себе в силу излишнего стремления быть во главе, действует грубо, ради собственной цели. Борьба, проявление агрессии.

4. Уверенность в себе.

Адаптивное поведение: самоуважение (116-120), самолюбие (66-70). Убежден в своих силах, надеется на себя. Стремится к созданию хорошего мнения о себе у окружающих в силу повышенного чувства собственного достоинства. Честолюбив, жаждет известности, стремится к почетному положению. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: себялюбие (16-20). Ревниво относится к успехам и благополучию других людей. Эгоистический рационализм (деловитость в отношении всего, что может принести благополучие лично ему, активный выбор полезного для себя) и своеобразная «дипломатия» (уступки, если это дает положительный для него резуль-

тат, и сопротивление, если это угрожает личному комфорту и покою).

5. Требовательность, жесткость.

Адаптивное поведение: требовательность (121-125), жесткость (71-75). Сила воли, решительная и категоричная форма просьб. Настойчивость в достижении цели любыми средствами. Открыт, прямолинеен, раздражителен. Если встречает сопротивление, проявляет агрессию, недружелюбие, гнев. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: непримиримость (21-25). Не идет на уступки и компромиссы. Упрям из принципа. Отсутствие эмпатии. Садистские тенденции — стремление позлословить о ком-либо у него за спиной, испытывая при этом удовольствие.

6. Упрямство, негативизм.

Адаптивное поведение: упрямство (126-130), скептицизм (76-80). Неуступчивость. Несговорчивость. Сомнение, скептически недоверчивое отношение. Стремление добиться своего, отстаивает свою позицию. Оборона в отношении с лидерами. Оппозиция. Сопrotивляется любому влиянию.

Конфликтная зона: негативизм (26-30). Крайняя неуступчивость. Стремление добиться своего вопреки необходимости, здравому смыслу. Активно противодействует всякому вмешательству извне. Тайное тщеславие, мстительность, ревность, подозрительность, обидчивость, самодурство.

7. Уступчивость.

Адаптивное поведение: уступчивость (131-135), кротость (81-85). Сговорчивость, готовность уступить без спора. Стремление добровольно отказаться в пользу другого. Соглашается и покоряется, перестает сопротивляться мнению, влиянию, установкам без всякого нажима. Предоставляет возможность кому-либо продвинуться в чем-либо прежде себя. Склонен к компромиссам и послаблениям. Покорный, незлобивый, смиренный.

- *Конфликтная зона:* пассивная подчиненность (31-35). Самобичевание, неинициативность, робость. Непроизвольное подражание, неосознаваемая, безотчетная зависимость от кого-либо или чего-нибудь. Легко поддается воздействию других. Возможны проявления ощущения вины и неполноценности (гипертрофированная робость, стыд-

ливость, униженность, ущербная самооценка, социальная неприспособляемость)».

8. Зависимость.

Адаптивное поведение: послушание (136-140), неуверенность в себе (86-90). Колеблющийся, несамостоятельный, сомневающийся в своих силах и возможностях. Послушный, склонный к подражанию. Предпочитает подчиненность другим, чужой воле при отсутствии самостоятельности, свободы.

Конфликтная зона: зависимость (36-40). Поиск опеки сильных лиц, руководства, помощи. Некритическое следование образцам, апелляция к авторитетам. Социальная незрелость. Человек ведомый, легко поддается внешним воздействиям других.

9. Психологический такт.

Адаптивное поведение: тактичность (141-145), чуткость (91-95). Во взаимоотношениях с людьми выражено чувство меры и такта. Быстро устанавливает меру воздействия, влияние и контакт с другими людьми, исходя из их индивидуальных особенностей. Быстро находит нужный тон, находчив при первом знакомстве, контактах. Умеет оценить обстановку и приноровиться к ней. Содействует благополучию других. Активно сотрудничает с лидером, общителен и уживчив. Естествен в обращении. Может быть лидером демократического типа, тактически гибким.

Конфликтная зона: мягкость (41-45). Излишняя мягкость, снисходительность сочетается с некоторыми оттенками конформизма (ориентация на мнение окружающих, поиск социального одобрения).

10. Отзывчивость.

Адаптивное поведение: отзывчивость (146-150), бескорыстие (96-100). Легко отзывается на чужие нужды, готов помочь. Чувствителен к поведению других. Умеет сопереживать. Не стремится к личной выгоде. Присущи самоотдача, бескорыстие. Опека над слабыми и беззащитными. Совестьливый, великодушный. Может быть лидером демократического типа с альтруистической направленностью.

Конфликтная зона: жертвенность (46-50). Снисходительный к другим до готовности бескорыстно **жертвовать своими интересами.**

Пользователи данной **методики могут** не только проводить сравнительный анализ развития организаторских и коммуникативных

качеств личности испытуемых, активистов и неформальных лидеров, но и выявлять (при проведении группового опроса) резерв актива. Анализ противоречий организаторских качеств позволяет своевременно корректировать поведение испытуемых (клиентов), целенаправленно руководить их самовоспитанием, подключать к тем видам деятельности, которые помогут одним преодолеть излишнюю податливость или упрямство, другим — развивать отзывчивость, психологический такт и т. д.

Выявление качеств личности по данной методике дает возможность сравнивать их с другими чертами личности, определяемыми по тесту-опроснику Р. Кэттелла, вычислять корреляционные зависимости между ними, интерпретировать результаты комплексных психодиагностических исследований, делая соответствующие выводы и заключения о психологических свойствах и состояниях испытуемых.

Приложение 5

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности

Данная методика (К. Земфир в модификации А. Реана) основана на выявлении внутренней и внешней мотивации.

Внутренняя мотивация проявляется в большей степени тогда, когда деятельность субъекта для него самого имеет первостепенное значение. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежат иные интересы, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (например, мотивы социального престижа, зарплаты и т. п.), то в данном случае имеет место внешняя мотивация. Сами внешние мотивы делятся на два полюса — положительные и отрицательные.

Инструкция. В таблице, представленной ниже, показаны основные мотивы профессиональной деятельности. Дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале.

Шкала мотивации профессиональной деятельности

№ п/п	Мотивы профессиональной деятельности	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В средней мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1	Денежный заработок					
2	Стремление к продвижению по работе, возможность продолжения обучения					
3	Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег					

№ п/п	Мотивы профессиональной деятельности	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В средней мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
4	Стремление избежать возможных наказаний и неприятностей					
5	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6	Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7	Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов тестирования

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) по формулам:

$$ВМ = \frac{п. 6 + п. 7}{2};$$

$$ВПМ = \frac{п. 1 + п. 2 + п. 5}{3};$$

$$ВОМ = \frac{п. 3 + п. 4}{2}.$$

Интерпретация результатов тестирования

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности, который представляет собой определен-

ные соотношения между собой трех видов мотивации (ВМ, ВПМ, ВОМ).

К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам следует отнести следующие два типа сочетаний:

$$\text{ВМ} > \text{ВПМ} > \text{ВОМ} \text{ и } \text{ВМ} = \text{ВПМ} > \text{ВОМ}.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

$$\text{ВОМ} > \text{ВМП} > \text{ВМ}.$$

Между этими типами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Приложение 6

Методика определения личностного дифференциала

Методика личностного дифференциала (ЛД) разработана на базе современного русского языка и отражает сформировавшиеся в нашей культуре представления о структуре личности. Целью ее разработки являлось создание компактного и валидного инструмента изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений, который мог бы быть применен в клиничко-психологической и психодиагностической работе, а также в социально-психологической практике.

Процедура отбора шкал ЛД

ЛД сформирован путем репрезентативной выборки слов современного русского языка, описывающих черты личности, с последующим изучением внутренней факторной структуры своеобразной «модели личности», существующей в культуре и развивающейся у каждого человека в результате усвоения социального и языкового опыта.

Из Толкового словаря русского языка С. И. Ожегова были отобраны 120 слов, обозначающих черты личности. Из этого исходного набора отобраны черты, в наибольшей степени характеризующие полюса трех классических факторов семантического дифференциала:

- 1) оценки;
- 2) силы;
- 3) активности.

Случайным образом исходный набор черт был разбит на 6 списков по 20 черт. Применялись три параллельных метода классификации черт внутри каждого из этих списков.

1. Оценка испытуемыми (по 100-балльной шкале) вероятности того, что человек, обладающий свойствами личности А, обладает и свойствами личности В. В результате усреднения вероятностей индивидуальных оценок получены обобщенные показатели представлений о сопряженности черт личности, составляющих так на-

зываемую имплицитную структуру личности, свойственную для всей выборки в целом.

2. Корреляции между самооценками по чертам личности. Испытуемые заполняли 6 бланков самооценок, каждый из которых был составлен из 20 черт личности и требовал оценить их наличие у испытуемого по 5-балльной шкале.
3. 120 черт личности оценивались по 3 шкалам (7-балльным), представляющим факторы семантического дифференциала; оценки усреднялись.

В ЛД отображена 21 личностная черта. В нескольких случаях исходный список не содержал ни одного из членов требуемой антонимичной пары и был дополнен. Шкалы ЛД заполнялись испытуемыми с инструкцией оценить самих себя по отобранным чертам личности.

Интерпретация фактора ЛД

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

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

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

Фактор силы (С) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле.

ле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особо низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность. Во взаимных *оценках* фактор (С) выявляет отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

Бланк ЛД и ключ

Фамилия, имя, отчество _____

Пол _____ Возраст _____

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

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

При интерпретации данных, полученных с помощью ЛД, всегда следует помнить о том, что в них отражаются субъективные, эмоционально-смысловые представления человека о самом себе и других людях, его отношения, которые могут лишь частично соответствовать реальному положению дел.

Использование метода ЛД

ЛД может быть использован во всех тех случаях, когда необходимо получить информацию о субъективных аспектах отношений испытуемого к себе и к другим людям. В этом отношении ЛД сопоставим с двумя категориями психодиагностических методов — с личностными опросниками и социометрическими шкалами. От личностных опросников ЛД отличается краткостью и прямотой, направленностью на данные самосознания. Некоторые традиционные, получаемые с помощью опросников характеристики личности могут быть получены и с помощью ЛД. Уровень самоуважения, доминантности-тревожности и экстраверсии-интроверсии является достаточно важным показателем в таких клинических задачах, как диагностика невротозов, пограничных состояний, дифференциальная диагностика, исследование динамики состояния в процессе реабилитации, контроль эффективности психотерапии и т. д. Краткость метода позволяет использовать его не только самостоятельно, но и в комплексе с иными диагностическими процедурами.

От социометрических методов ЛД отличается многомерностью характеристик отношений и большей их обобщенностью. Как метод получения взаимных оценок ЛД можно рекомендовать к применению в двух областях: в групповой и семейной психотерапии.

В групповой психотерапии ЛД может быть использован для исследования таких сторон личности и группового процессам целом, как повышение уровня принятия членами группы друг* Друга, сближение реальных и ожидаемых оценок, уменьшение зависимости от психотерапевта и т. д.

Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В.

Диагностика профессионально важных качеств

Заведующий редакцией
Ведущий редактор
Выпускающий редактор
Литературный редактор
Художественный редактор
Корректоры
Верстка

*П. Алесов
М. Трофимова
Е. Егерева
Е. Пурицкая
С. Маликова
А. Лобанова, Н. Сулейманова
И. Смаришева*

ООО «Пипер Пресс», 198206, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, д. 73, лит. А29.

Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 005-93, том 2;
95 3005 — литература учебная.

Подписано в печать 27.04.07. Формат 60 «90/16. Усл. п. л. 12.

Доп. тираж 3000 экз. Заказ № 3338.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ООО «Типография Правда 1906».

195299, Санкт-Петербург, Киришская-ул., 2.

Тел.: (812) 531-20-00, 531-25-55.