

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ОТНОШЕНИЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК
УСЛОВИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

Магистерская диссертация
обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология,
магистерская программа Психология управления
очной формы обучения, группы 02061606
Крагель Викторией Алексеевны

Научный руководитель:
канд. психол. наук,
доцент Худаева М.Ю.

Рецензент:
педагог- психолог
МБОУ "СОШ № 30" г.Старый
Оскол
Шунайлова М.В.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОТНОШЕНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ	9
1.1. Проблема психологического благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии	9
1.2. Особенности психологического благополучия личности педагогов	16
1.3. Отношение к профессиональной деятельности педагогов и его влияние на их психологическое благополучие	20
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ	28
2.1. Организация и методы исследования	28
2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагогов	30
2.3. Общая характеристика развивающей программы, направленной на создание условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов	48
2.4. Рекомендации по созданию условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	66
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	66
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	118
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных	123
Приложение 4. Развивающая программа «Развитие позитивного отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагогов»	136

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Профессия педагога относится к одному из видов деятельности, приводящему к стрессовым ситуациям, которые превышают реально возможный психический потенциал человека. По степени напряженности стрессы, которые регулярно происходят у учителей, больше, чем у представителей других профессий. К тому же они бывают не только длительными, но и затяжными, представляющими угрозу и для преподавателей, и для детей. Физическое и психическое благополучие педагога – необходимое условие здоровья учеников. Сама по себе профессия педагога связана с интенсивностью межличностных коммуникаций и высокой эмоциональной вовлеченностью в них. Именно поэтому проблема психологического благополучия личности педагогов является актуальной на сегодняшний день.

Психологическое благополучие личности педагога ранее не исследовалось как отдельная категория. Предметом исследования выступали категории, связанные с психологическим благополучием личности учителя. С одной стороны, это «психологическое здоровье учителя» (И. В. Дубровина, Л. М. Митина, В. Э. Пахальян). С другой стороны, «профессиональные деформации личности учителя» (Э. Ф. Зеер, В. Е. Орел А. А. Рукавишников, А. Р. Каримова, О. Н. Гнездилова, Н. Б. Москвина).

Изучением проблемы психологического благополучия личности занимались такие ученые, как Т.Р. Абсатарова, Д. Биррен, Н. Брэдбёрн, Б. Динер, И.В. Заусенко, А.А. Кроник, Т.В. Лаптева, Э. Ньюгартен, Г.Л. Пучкова, К. Рифф, П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова, М. Яхода и др.

Изучение категории «отношение» с момента постановки этой проблемы в отечественной психологии В.М. Бехтеревым, М.Я. Басовым, А.Ф. Лазурским, В.Н. Мясищевым показало, что отношение в существенной мере влияет на успешность деятельности и поведения, на протекание

психических процессов, на физическое и психическое здоровье (Б.Г. Ананьев, М. Аргайл, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, У. Уилперт и др.). Исследований, посвященных изучению отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагогов, практически не существует.

Проблема исследования: является ли отношение к профессиональной деятельности условием психологического благополучия личности педагога?

Цель исследования: изучить отношение к профессии как условие психологического благополучия личности педагогов.

Объект: психологическое благополучие личности педагогов.

Предмет: отношение к профессиональной деятельности как условие психологического благополучия личности педагогов.

Гипотеза: отношение к профессиональной деятельности является условием психологического благополучия личности педагогов: педагоги с более высоким уровнем психологического благополучия личности характеризуются такими показателями отношения к профессиональной деятельности, как гуманистической направленностью личности, внутренней мотивацией профессиональной деятельности, высокой степенью привлекательности труда, высоким уровнем удовлетворенности трудом и гуманистической центрацией в педагогической деятельности.

Задачи исследования:

1) Изучить разработанность в психологии проблемы отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагогов.

2) Исследовать психологическое благополучие личности педагогов.

3) Определить отношение педагогов к профессиональной деятельности.

4) Выявить, является ли отношение к профессиональной деятельности условием психологического благополучия личности педагогов.

5) Разработать развивающую программу, направленную на создание условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов.

6) Разработать рекомендации администрации образовательного учреждения по созданию условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов.

Теоретическая основа исследования:

концепция психологического благополучия личности К. Рифф, Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко; научные труды, посвященные изучению отношения педагогов к профессиональной деятельности (Малашкина Е. С.).

Методы исследования:

- 1) Организационный (сравнительный).
- 2) Эмпирический (психодиагностический метод).
- 3) Способы обработки данных (количественный и качественный анализ).
- 4) Интерпретационные методы (структурный).

Математическая обработка данных была выполнена с помощью критерия Манна- Уитни и коэффициента корреляции Спирмена.

Методики исследования:

- 1) «Шкала психологического благополучия» (К.Рифф).
- 2) «Психологический портрет учителя» (Г. Резапкина, З. Резапкина).
- 3) «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К.Замфир, модификация А.Реана).
- 4) «Диагностика привлекательности труда» (В.М. Снетков).
- 5) «Диагностика центрации педагога» (К.М.Левитан).

Положения, выносимые на защиту:

1. Такие показатели отношения к профессиональной деятельности, как гуманистическая направленностью личности, внутренняя мотивация профессиональной деятельности, высокая степень привлекательности труда, высокий уровень удовлетворенности трудом и гуманистическая центрация в

педагогической деятельности, являются условиями психологического благополучия личности педагогов.

2. Реализация развивающей программы для педагогов, направленной на формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности, позволяет создать благоприятные условия для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования обусловлена его вкладом в расширение представлений педагогической психологии и психологии управления о специфике и психологических особенностях психологического благополучия личности педагогов; в возможности применения полученных результатов исследования в разработке основ психологического сопровождения профессиональной деятельности педагогов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная программа, направленная на создание условий для сохранения психологического благополучия личности педагогов, может быть использована в работе педагогов и классных руководителей, в деятельность психологических служб образовательных учреждений. Результаты исследования могут также применяться в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов-психологов, классных руководителей и учителей.

База и выборка исследования:

Исследование проводилось на базе «МБОУ СОШ № 30» г.Старый Оскол. В исследовании приняли участие 65 учителей - предметников возрасте от 25 до 60 лет.

Апробация и внедрение результатов исследования: Апробация и внедрение результатов исследования проводились на базе МБОУ «СОШ № 30» г. Старый Оскол, а также на кафедре возрастной и социальной психологии НИУ «БелГУ» в рамках студенческой научно-практической

конференции «Прикладные исследования в возрастной, педагогической и социальной психологии».

Структура и объём исследования.

Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, списка использованных источников (75 наименований) и приложений. Объём работы составляет 65 страниц машинописного текста.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОТНОШЕНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ.

1.1. Проблема психологического благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии.

В работе Б.Е. Пахоля отмечается, что в семантике под благополучием понимается спокойное и счастливое, без каких-либо нарушений, течение дел, жизни, удачливость, достижение желаемого результата [57]. Также, благополучие используется как синоним счастья, благоприятного физического, психического состояния. И наконец, благополучие понимается как материальная и не только материальная обеспеченность.

С середины прошлого века, в связи с обращением к позитивным психологическим состояниям, проблема психологического благополучия рассматривается в контексте исследований счастья, субъективного благополучия, удовлетворенности жизнью и качества жизни. Изначально были попытки описания счастливого человека через набор качеств. Но система ценностей и целей человека индивидуальна, поэтому и уровень благополучия и счастья оценивается самим человеком. Поэтому универсальной структуры и критериев благополучия нет, и задача исследователей это изучение факторов, влияющих на чувство счастья и благополучия человека.

В зарубежной психологии изучение психологического благополучия личности традиционно осуществляется в двух направлениях: гедонистическом и эвдемонистическом. В первом подходе психологическое благополучие рассматривается, как преобладание позитивных переживаний над негативными и на современном этапе сторонники этого направления

сосредоточены на изучении эмоционального благополучия личности (М. Аргайл, Н. Брэдбурн, Э. Динер Д. Кайнемен, Н. Шварц).

Н.Брадбурн описывал благополучие в терминах, отражающих состояние счастья или несчастья, субъективного ощущения общей удовлетворённости или не удовлетворённости жизнью. Им также было показано, что позитивный и негативный аффект имеют различное происхождение. Это значит, что благополучие – это баланс, достигаемый постоянным взаимодействием двух видов аффекта – позитивного и негативного, который проявляется в виде общего ощущения удовлетворенности или неудовлетворенности жизнью. Продолжая исследования в рамках гедонистического подхода, Э.Динер вводит понятие «субъективного благополучия», происходящее из субъективной удовлетворенности жизнью, позитивного аффекта и негативного аффекта. Здесь говорится о когнитивной стороне самопринятия (интеллектуальная оценка удовлетворённости различными сферами своей жизни) и эмоциональной стороне (наличие плохого или хорошего настроения). Принятие, как и непринятие событий жизни, оценка их с отрицательной и положительной точки зрения всегда имеет под собой соответственно окрашенную эмоцию. В качестве наиболее общего индикатора благополучия сторонники гедонистического подхода опираются на переживания счастья, удовлетворенности[6].

С позиции данного подхода рассматривает благополучие и Р.М. Шамионов [11]. Ученый определяет данный термин как собственное отношение человека к своей личности, жизни и процессам, имеющим значение для личности с точки зрения усвоенных нормативных представлений о внешней и внутренней среде и характеризующееся ощущением удовлетворенности.

Второй подход к исследованию благополучия носит название эвдемонистического (от eudaimonic – термина, используемого Аристотелем для описания наиболее высокого из человеческих чувств), в соответствии с

которым основной критерий благополучия – это полнота самореализации. Этот подход разрабатывался представителями гуманистической психологии, описывающими различные аспекты позитивного функционирования личности. Наиболее известными работами в рамках этого направления являются труды А. Вотермена, Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, К. Г. Юнга, Э. Эриксона, М. Яходы, А.А. Кроника и др. Благополучие в рамках этого подхода включает в себя несколько факторов. Важнейшим показателем психического здоровья является именно психологическое благополучие, которое трактуется через субъективное благополучие, умение справляться с трудностями, благоприятный эмоциональный фон, отсутствие конфликта с собой и с социумом.

По результатам проведенного теоретического анализа подходов к психологическому благополучию были получены следующие выводы:

1) Благополучие следует рассматривать как синтетическое, единое явление, синтезирующее физические, психические, социальные аспекты, несводимое к пониманию удовлетворенности. В таком случае, чувство благополучия можно определить как цельный психический феномен, целостное переживание, отражающее успешность функционирования личности в социальной среде, сопровождающееся позитивным эмоциональным фоном, функциональным состоянием организма и психики и благоприятным самоотношением, доверительным отношением к миру.

2) Практически отсутствуют работы, в которых учитывается динамичность психологического благополучия. Достижение или поддержание благополучия - это постоянное балансирование на грани нужного и реального, постоянный процесс гармоничного слияния с окружающей действительностью, нахождение в состоянии устойчивого равновесия.

3) В основу понятия благополучия заложен принцип постоянной активности самого субъекта. Нельзя быть и пассивным, и благополучным. «Несводимость благополучия к удовлетворенности, обращение к смысловым

структурам требует постоянной рефлексии, оценки и переоценки наличной ситуации, что само по себе уже ведет к разрушению удовлетворенности чем-либо. Исследования благополучия с различных методологических оснований закономерно приводят к неопределенности структуры включаемых в состав изучаемого явления аспектов» [18, с.15].

Наиболее логичной и известной является концепция К.Рифф, но в ней не учитываются отличительные черты состояний, и ряд иных ценностей, кроме автономии. Обобщив различные аспекты благополучия, выделяем его составляющие:

1) Удовлетворенность как интегральная когнитивно - эмоциональная оценка.

2) Функциональный статус, психическое и психофизиологическое состояние. Отсутствие негативных переживаний, состояний, последствий для организма и психики является необходимым компонентом благополучия.

3) Ценностно-мотивационная сфера, как общая осознанность жизни, так и индивидуальная структура приоритетов. Психологическое благополучие связано с переживанием содержательной наполненности, осмысленности и смысла жизни в целом как успех в достижении личностных целей (П.П. Фесенко, Э.Динер и др.). Широта понятия благополучия, слияние успешности жизни и профессиональной деятельности человека в разных сферах ведет к необходимости гибкого и приспособляющегося поведения как условия успешности поведения в разных ситуациях и адекватности поведения.

4) Умение использовать имеющиеся средства для достижения поставленных важных целей, а также всеобщую непротиворечивость потребностей и возможностей – этот компонент благополучия в теории К. Рифф именуется «подконтрольностью жизни». Это не только достижение собственных целей, но и ответственность за все происходящее, принятие и позитивного и негативного как результата собственных действий и решений.

5) Социальное благополучие, в том числе принятие и социальная поддержка группой, открытость во взаимоотношениях и практически отсутствие конфликтов, благоприятное и комфортное социальное окружение и управление окружающей средой.

6) Самооценка и самоотношение, в том числе убежденность в своих возможностях при преодолении негативных обстоятельств, принятие личной ответственности за собственную жизнь, отсутствие внутреннего конфликта. Нерешенным остается вопрос о влиянии локуса контроля на состояние благополучия.

7) Самоэффективность, достижение определенных целей и наличие смыслообразующих перспектив. В таком смысле это также компонент самооценочного фактора, субъективного восприятия действующей ситуации и самооценки достижений[14].

Л.В. Куликов [36] выделяет ряд составляющих благополучия личности: социальное, духовное, материальное, физическое, психологическое.

Социальное благополучие – это удовлетворенность личности своей репутацией и актуальным состоянием общества, к которому она принадлежит.

Духовное благополучие – ощущение причастности к духовной культуре общества и понимание возможности приобщаться к богатствам духовной культуры; осознание и переживание своего жизненного пути; вера в Божественное начало или в себя, в судьбу или удачу в течении всей своей жизни.

Физическое благополучие – хорошее физическое самочувствие, телесный комфорт, ощущение здоровья, устраивающий индивида физический тонус всего организма в целом.

Материальное благополучие – удовлетворение от материальной стороны своей жизни, полноты обеспеченности, стабильности материального достатка.

Психологическое благополучие (душевный комфорт) – слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности, внутреннего равновесия.

Исследователи рассматривают психологическое благополучие личности как позитивную оценку своей жизни (Г. Л. Пучкова, М. В. Соколова, Р. М. Шамионов), ключевое психическое состояние (Л. В. Куликов), система важных личностных ресурсов, обеспечивающих успешность личности в совокупности «субъект- среда» (О. С. Ширяева), направленность личности на благоприятное функционирование и итог данной направленности, выражающийся в переживании счастья и удовлетворенности собственной жизнью (П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова).

Соотношение понятий «психологическое благополучие» и «субъективное благополучие» в современных исследованиях вызывает массу вопросов. С одной стороны, субъективное благополучие личности рассматривают как составляющую психологического благополучия (Э. Динер), с другой, – психологическое благополучие это компонент субъективного благополучия личности (Л. В. Куликов), с третьей, – психологическое и субъективное благополучие рассматриваются как синонимы (Е. Н. Панина). В качестве системных компонентов психологического благополучия исследователи выделяют: аффективный, метапотребностный, мировоззренческий, интрарефлексивный, интеррефлексивный (О. С. Ширяева); актуальное и идеальное психологическое благополучие (П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова).

Субъективное благополучие конкретного человека складывается из разных оценок всех сторон жизни человека.

Переживание благополучия является важнейшей составной частью доминирующего настроения личности. Именно через настроение, по мнению Куликова Л.В., субъективное благополучие, как интегративное, особо значимое переживание, оказывает постоянное влияние на различные параметры психического состояния человека и как следствие на успешность

поведения, продуктивность деятельности, эффективность межличностного взаимодействия и многие другие стороны внешней и внутренней активности индивида. Личность является интегратором всей психической активности индивида. В этом постоянном влиянии и заключается регулятивная роль субъективного благополучия личности. Субъективное благополучие является характеристикой личности, которая проявляется по-разному в зависимости от уровня взаимодействия личности с миром, от уровня её организации. Нет четкой структуры субъективного благополучия личности.

Кроник А.А.[35] отмечает, что субъективное благополучие важно для любого человека, так как занимает самое важное место в самосознании и всем субъективном мире личности. Субъективное благополучие оказывает влияние на разные параметры психического состояния, успешность деятельности, эффективность межличностного взаимодействия.

В качестве факторов психологического благополучия выделяют: прямое удовлетворение потребностей, присутствие смысла жизни и жизненных целей, оценка человеком себя, самоуспешности (М. В. Бучацкая). Личностные качества обсуждаются как детерминанты субъективного благополучия личности (Г. Л. Пучкова), как условия психологического благополучия личности (А. Е. Созонов). Исследуют психологическое благополучие в связи с различными аспектами функционирования личности (Н. К. Бахарева, Е. Н. Панина, Г. Л. Пучкова, П. П. Фесенко, Р. М. Шамионов, О. С. Ширяева).

В работах М.Аргайл, Э.Динер, Р.Эммонс, И.А.Джидарьян, Л.В.Куликова, М.В.Соколовой и др. доказывається, что уровень физического здоровья, материального благосостояния, удовлетворения поставленных потребностей не связаны с переживаниями благополучия. Благополучие – это вопрос перцепции жизни, субъективного отношения к ситуации и к собственным возможностям, чувствосамореализованности, востребованности, реализация своего потенциала.

Таким образом, существует несколько подходов к понятию психологического благополучия. В зарубежной литературе выделяется три подхода: гедонистический, эвдемонистический и концепция К.Рифф. В отечественной литературе были следующие подходы: оценка себя и своей жизни (Г. Л. Пучкова, М. В. Соколова, Р. М. Шамионов), психическое состояние (Л. В. Куликов), важные личностные ресурсы, обеспечивающие успешность личности в системе «субъект- среда» (О. С. Ширяева), направленность личности на позитивное функционирование. (П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова). Психологическое благополучие личности – это переживание удовлетворённости собственной жизнью как результата позитивного функционирования, достигнутого посредством личностного саморазвития.

1.2. Особенности психологического благополучия личности педагогов

Успех модернизации общего образования зависит от центральной фигуры образования – учителя – и от его психологического благополучия, понимаемого в контексте психологической культуры личности. По словам И.В. Дубровиной [16], именно культура определяет ценность, содержание, смысл образования и влияет на перспективы развития личности каждого из субъектов образования.

Благополучие определяется не существующими жизненными условиями, а восприятием собственной жизни, внутренней позицией в профессиональной деятельности, отношением к собственным возможностям, ощущением своей востребованности, оценкой своих возможностей. Абсолютно точно есть связь психологического благополучия с значимой адекватной самооценкой и переживанием своей ценности педагогом, его жизнестойкостью, готовностью сделать выбор в пользу перемены условий собственной жизни, принимать меры, направленные на её оптимизацию.

М.В. Ермолаева[19] отмечает, что при саморазвитии личность учителя выступает основой психологического благополучия педагога, которое в определенной мере определяется психологизацией деятельности учителя. Психологически неблагополучный педагог не может обеспечить учащемуся необходимый уровень внимания, индивидуальный подход. Он не сможет заниматься воспитанием культуры здоровья учеников, так как в этой работе необходим личный пример. Негативность психологического здоровья, искажение личности педагога, появление синдрома эмоционального выгорания самым прямым образом оказывают влияние на здоровье учащихся.

Педагог должен овладевать своей профессиональной деятельностью на высоком уровне, делая ее предметом совершенствования и преобразования. Джидарьян отмечал, что повышение психологической культуры за счет применения деятельностного подхода в обучении и профессиональной переподготовке способствуют развитию потребности в проявлении активности, развивают самостоятельность в организации педагогического взаимодействия, потребность в смыслотворчестве [17].

Существует достаточно исследований, направленных на анализ различных аспектов личности педагога. Зарубежными психологами личность педагога рассматривается в традициях психоанализа, типы личности педагога характеризуются в соответствии с стадиями развития (В. Шрамль). В гуманистическом подходе рассматривают педагога как фасилитатора самоактуализации учащихся (К. Роджерс), в бихевиоральном описывают поведение высоко функционального педагога (В. Реньге).

Отечественными исследователями выделяется несколько подходов к изучению личности педагога: деятельностный – изучение профессионально значимых качеств, обеспечивающих высокую эффективность педагогической деятельности (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова); системно - деятельностный– модели личности педагога, соответствующие требованиям профессиональной педагогической деятельности (В. А. Сластёнин, А. И.

Щербаков); гуманистический подход – выявление типов личности педагога и перспектив влияния на личность ученика (К. М. Левитан, А. Б. Орлов); личностно - развивающий – разработка моделей профессионального развития личности педагога (Л. М. Митина); гуманитарный подход – создание модели личностного развития учителя как иерархию личностных смыслов (Б. С. Братусь, М. Н. Миронова) [19].

Средствами, применимыми для формирования у педагогов внутренней позиции субъекта непрерывного образования, выступают деятельностные методы профессионального обучения. Такие методы они способствуют развитию учебно-познавательной мотивации в форме желания овладевать новыми способами действий и видами деятельности, благодаря которым происходит переживание профессионального и личностного роста. Сформированной внутренней позиции субъекта непрерывного образования способствуют и активные методы изучения психологии, с помощью которых возможна проработка перспектив получения непрерывного образования.

В процессе повышения культуры профессионально педагогической деятельности необходимо учитывать возрастные особенности. У людей среднего возраста важнейшей является потребность в личной жизни. На вершине иерархии потребностей находятся также потребности в физическом и психологическом здоровье, чистой совести, материальном благополучии, защищенности от угроз и лишений. Самыми значимыми являются потребности саморегуляции и саморазвития, удовлетворенности работой. В этом возрасте доминируют потребности в личном и семейном благополучии, здоровье, внутреннем спокойствии и уравновешенности. Потребности в профессиональной и общественной деятельности на втором месте. По словам Барановой А.С.[4], профессионально-педагогическая культура предполагает умение специалиста работать самостоятельно, управлять окружающей средой, стремиться к личностному росту, уметь наладить благоприятные отношения с окружающими, что является составными частями психологического благополучия. Человек, обладающий высокой автономией,

способен быть независимым, он не боится обладать своим мнением и уметь противопоставить его мнению большинства, может позволить себе нестандартное мышление и поведение, он оценивает себя таким, какой он есть. Отсутствие достаточного уровня автономии ведёт к зависимости от мнения окружающих. Управление социумом подразумевает наличие качеств, обуславливающее успешное овладение различными видами деятельности, способность добиваться своих целей, преодолевать трудности на пути реализации своих стремлений, в случае недостатка данной характеристики наблюдается ощущение собственного бессилия и некомпетентности, присутствует неспособность что-то изменить или улучшить.

Личностный рост предусматривает стремление развиваться, учиться и быть открытым новому опыту, а так же наличие ощущения собственного прогресса. Если личностный рост невозможен, то следствием этого становится чувство скуки, застоя, отсутствие веры в свои способности к переменам в жизни, овладению новыми способностями, при этом уменьшается интерес к жизни. Позитивные отношения с окружающими это умение сопереживать, способность быть открытым для общения, это и наличие навыков, помогающих устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми, кроме этого, данная характеристика включает в себя желание быть гибким во взаимодействии с окружающими, умение прийти к компромиссу. Отсутствие этого качества свидетельствует об одиночестве, неспособности устанавливать и поддерживать доверительные отношения.

Увеличение психологической культуры педагога в контексте профессиональной деятельности определяет его гибкость и готовность к адаптации в непрерывно меняющейся ситуации современного образования, в экономике, политике, культуре. Педагог должен овладевать своей профессиональной деятельностью на высоком уровне, делая ее предметом улучшения и практического преобразования. Повышение психологической культуры за счет использования деятельностного подхода в обучении и профессиональной переподготовке помогут развитию потребности в

проявлении активности, развивают самостоятельность в организации педагогического взаимодействия. Исследование факторов психологического благополучия учителя, отмечает И.А.Джидарьян[17], выявляет взаимосвязь личностного и профессионального саморазвития, а также неразделимость личностного становления и профессионального развития в контексте психологической культуры [17].

И.В. Дубровина[16] подчеркивает, что психологическая культура личности подразумевает понимание себя как субъекта жизни, деятельности, общения взаимодействия. В связи с этим бесспорно то, что психолого-педагогическое образование учителя надлежит содействовать пониманию им себя как субъекта профессионального саморазвития.

Таким образом, педагог это главная фигура в образовательной среде, создающая психологически позитивные взаимоотношения с учениками, коллегами, администрацией и родителями. Психологическое благополучие личности педагога во многом устраивает психологическую атмосферу образовательного процесса. Свойства психологического благополучия личности педагога позволяют выделить направления психологической поддержки и сопровождения педагогов с целью профилактики эмоционального выгорания и повышению психологического благополучия личности педагога.

1.3. Отношение к профессиональной деятельности педагогов и его влияние на их психологическое благополучие

По мнению Б.Ф. Ломова [45], термин «отношение» предполагает не только объективную связь личности с социумом, но, прежде всего её субъективную позицию в этом окружении. Главным измерением высшего уровня интеграции субъективных отношений считается уровень их

сознательности - гражданскую, моральную, идеологическую зрелость личности.

Существуют всевозможные виды отношений, точнее, стороны единого предметного отношения, определяемые многосторонней вероятностью реакций человека и многосторонностью объектов. На две главные стороны отношения глубоко коренятся в филогенетическом и историческом прошлом человека. Они представляют базу позитивного или негативного избирательного отношения человека, основу в подлинном смысле тенденции интенсивной направленности психической активности человека. От простого положительного или отрицательного хемотаксиса, через инстинкты (сложные безусловные рефлексы), до сложнейших влечений и потребностей человека мы уточняем высококачественное многообразие этих жизненных тенденций. В этом ряде эволюционных ступеней советская психология показывает их качественное различие и общественно-историческую, а не просто биологическую природу потребностей человека. Потребности - это лишь одна сторона основного отношения. Скорее всего ее можно определить как конативную (от латинского слова *сопаге* - стремиться) тенденцию овладения.

На ранних стадиях становления отношения носят еще недифференцированный характер. В процессе развития уже на уровне бессознательных отношений высокоорганизованного животного выделяется вторая сторона первоначального двуединого отношения - эмоциональное отношение привязанности, любви, симпатии и их противоположности - неприязни, вражды, антипатии.

На базе этих двух ведущих сторон, или видов, отношений возникают другие виды, имеющие определенные генетические корни и выступающие у человека благодаря высочайшему развитию его интеллекта как относительно самостоятельного образования. Прежде всего, следует отнести интересы, привлекающие большое внимание педагогов и психологов.

Усилие в отношении к учебным обязательствам является личной формой усилий человека, вытекающих из серьезного отношения к своим обязанностям, характеризующим морально-правовые отношения человека. Ответственное отношение к собственным обязанностям, формируясь в процессе взаимодействия людей, выполнения притязаний родителей, учителей, начальников, переходит во внутренние образования, такие, как долг, совесть.

«Моральное формирование личности основывается не только на требованиях, но и на знании образцов и на процессе сопоставления своих действий и поступков с образцами, с оценкой. Этот внутренний процесс приводит к образованию оценочных отношений, определяющих этические, эстетические, юридические и другие критерии поступков и переживаний человека»[53, с.150].

Отношение педагога к деятельности предполагает всевозможные уровни и характер его проявления различным субъектами в зависимости от возраста, целей, задач, положения и т.д. Оно является частью отношения человека к реальности, к знаниям и процессу образования, к носителю знаний или потребителю знаний, в системе образования и образовательной деятельности человека, с реальной позицией, в предоставлении, в сфере образования – педагога и обучаемого.

Изучая осознание отношения преподавателя к своей деятельности подразумевает понятие роли преподавателя, не только как профессиональную деятельность и социальную ответственность. Внутреннее принятие и понимание собственной роли в рамках отношения к себе, когда роль преподавателя становится психологически действующим моментом в построении отношения к себе, в собственном самоотношении и осуществлении как педагога и как человека.

Анализ работ имеющих принципиальное значение по исследуемой нами проблематике, позволяет выделить следующие аспекты отношения к профессиональной деятельности:

1. Отношение к объекту профессиональной деятельности (предмет труда, внешние средства, условия труда) (А.А. Бодалев, М.М. Абдуллаева, Е.А. Климов и др.).

2. Отношение к субъекту профессиональной деятельности («Я как профессионал» В.А. Кан-Калик; «Актуальное Я», «Ретроспективное Я», «Идеальное Я», «Рефлексивное Я» В.Н. Козиев; эмоционально-ценностное отношение к себе как профессионалу С.В. Васьковская; профессиональный Я-образ (Я-концепция) Е.А. Климов и др.).

3. Отношение к процессу профессиональной деятельности (компоненты профессиональной деятельности: мотив, цель, планирование деятельности, переработка текущей информации, оперативный образ (концептуальная модель), принятие решения, действия, проверка результатов и коррекция действий (Б.Ф. Ломов; Ю.Н. Кулюткин и Г.С. Сухобская и др.).

4. Отношение к другим профессионалам (Ю. Александрова, В.А. Кан-Калик, К.М. Левитан, А.Б. Орлов и др.)[44].

Е.С. Малашкиной выделяется ряд социально-психологических предикторов отношения учителя к профессиональной деятельности:

1. факторы, определяющие выбор профессии: установки по отношению к работе в родительской семье, следование воззрению важного окружения в выборе профессии; индивидуальные беспристрастные обстоятельства, статусность профессии, отношение к объекту деятельности, ощущение общности с другими людьми занятыми профессиональной деятельностью;

2. профессиональные факторы: составляющие профессиональной деятельности (предмет труда, процесс труда, результаты труда), условия работы, степень становления организационной культуры; материальное вознаграждение, профессиональная пригодность, заслуги в профессиональной деятельности, вероятность профессионального развития;

3. личностные факторы: ценности, потребности, мотивация, характерологические качества личности; актуальное психическое состояние

личности; стратегии совладания в актуальных ситуациях; самоотношение; отношение к окружающим; возраст;

4. факторы профессиональных качеств: профессиональное самосознание; профессиональные позиции, профессиональные роли, профессиональный опыт.

В .Н. Козиев выделяет следующие типы педагогического отношения педагога к детям:

- Устойчиво-положительный тип (характеризуется ровным, душевным отношением к детям, заботой о них, поддержкой при трудностях). Доминирует положительная оценка ребенка, искренность, такт. Такой педагог работает больше убеждением, чем принуждением. Словом, улыбкой, жестом, мимикой, пантомимой, он дает понять ребенку, что тот для него важен.

- Пассивно-положительный тип (проявляется в нечетко выраженной эмоционально-положительной направленности во взаимодействии с детьми). Такой педагог часто проявляет сухой, официальный тон в обращении с воспитанниками, и не проявляет сочувствие к их проблемам.

- Неустойчивый тип (характеризуется ситуативностью поведения педагога при совместной эмоционально-положительной направленности). Такие педагоги часто попадают под власть своих настроений и переживаний, их оценка ребенка и манера поведения в значительной степени зависят от сложившейся ситуации.

- Открыто-отрицательный тип (характеризуется негативным отношением к детям, педагогической работе). Всем своим поведением педагог как бы подчеркивает, насколько он выше детей, создает атмосферу постоянной напряженности, сосредотачивает свое внимание на негативных поступках, фактах плохого поведения. Между детьми и педагогом такого типа может возникнуть психологический барьер, когда дети вообще перестают воспринимать требования.

Пассивно-отрицательный тип (характеризуется скрытой отрицательной тенденцией педагога к детям, к педагогической деятельности). Педагог умеет сделать внешние признаки отличной организации работы, но на самом деле к работе и детям равнодушен.

Перейдем к осознанию педагогической деятельности. Педагогическая деятельность, как иные виды деятельности человека, имеет возможность рассматриваться как профессиональная и непрофессиональная. Педагогическая деятельность считается непрофессиональной или общепедагогической, в случае если ее осуществляют люди, не имеющие профессионального образования. Она охватывает все сферы жизнедеятельности человека.

В предоставленном случае, педагогическая деятельность ориентируется как один из видов профессионально-трудовой деятельности, в которой реализуются функции обучения, воспитания и развития учащихся.

Чтобы заниматься педагогической деятельностью профессионально, необходимо иметь педагогическое образование, которое можно получить в учреждениях среднего профессионального или высшего образования. По окончании обучения, выпускник получает определенную квалификацию, которая фиксируется в дипломе. Квалификация – это уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

В профессиональной педагогической деятельности можно выделить три важнейших компонента:

- 1) постановка учителем педагогических целей и задач;
- 2) выбор и применение средств воздействия на учащихся;
- 3) контроль и оценка учителем своих собственных педагогических воздействий (педагогический самоанализ)[49].

Андриади И.А. ввел следующие требования к личности, к эрудиции педагога, к тем качествам, которые определяют его отношение к детям и педагогической деятельности:

- высокая ответственность гражданина и общественная активность;
- любовь к детям, готовность помочь им в сложной ситуации;
- высокий интеллект, умение работать вместе с коллегами, администрацией, родителями и детьми;
- высокий профессионализм, готовность к созданию новых подходов и принятию творческих решений;
- потребность в постоянном самообразовании;
- физическое и психологическое здоровье

Постановка целей и задач педагогической деятельности выполняется субъектом деятельности на базе осознания ее мотивов. Мотивы деятельности – это предпосылки действий и поступков. В качестве главных мотивов педагогической деятельности могут выступать:

- 1) удовольствие от самой деятельности, значимость для личности непосредственного её итога,
- 2) «мотивирующая» сила вознаграждения за деятельность,
- 3) принуждающее внешнее давление на личность педагога. Последние два мотива являются внешними по отношению к личности учителя и могут отрицательно отразиться на результатах его деятельности.

На формирование совместной цели педагогической деятельности оказывают воздействие потребности общества, выраженные в облике «воспитательного идеала». Они исторически менялись, что приводило к изменению цели. С учетом современных веяний, общей целью педагогической деятельности является развитие личности в гармонии с самим собой и с социумом.

Главная специфика педагогической деятельности заключается в том, что учитель обязан определить цели и задачи деятельности, но и трансформировать их в понятную для восприятия учащихся форму, инициировать их активность при обосновании собственной цели и задач. Положительные мотивы и результативная деятельность учащихся во многом определяют итоговый результат. Это акцентирует внимание на

характер педагогической деятельности, который не имеет возможность быть реализованным без активного участия учеников.

Таким образом, успешность профессиональной деятельности педагога ориентируется постановкой целей и задач воспитательно-образовательной работы с детьми адекватно прогрессивным запросам, подбором наиболее действенных методов и приемов для их реализации, и достижением тех результатов, которые были запланированы. Качество достигаемых результатов зависит от личностных характеристик педагога, его профессиональных знаний.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1. Организация и методы исследования

В исследовании, направленном на изучении отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия, приняли участие 65 учителей, возраст от 25 до 65 лет.

Цель исследования: изучить отношение к профессии как условие психологического благополучия личности педагогов.

Задачи исследования:

- 1) Исследовать психологическое благополучие личности педагогов.
- 2) Определить отношение педагогов к профессиональной деятельности.
- 3) Выявить, является ли отношение к профессиональной деятельности условием психологического благополучия личности педагогов.
- 4) Разработать развивающую программу, направленную на создание условий для сохранения психологического благополучия личности педагогов.
- б) Разработать рекомендации администрации образовательного учреждения по созданию условий для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

Методика «Шкала психологического благополучия» (К.Рифф).

Цель: предназначена для диагностики актуального психологического благополучия человека на данном жизненном этапе.

Отношение к профессиональной деятельности педагогов мы изучали по следующим показателям:

- 1) Направленность личности.
- 2) Мотивы профессиональной деятельности.
- 3) Привлекательность труда.
- 4) Удовлетворенность трудом.

5) Педагогическая центрация.

Отношение к профессиональной деятельности мы изучали с помощью следующих методик:

1) «Психологический портрет учителя» (Г.В. Резапкина, З. Резапкина).

Цель: помогает увидеть психологические причины профессиональных проблем и принять решение — меняться самому, менять работу или оставить все, как есть.

2) «Методика изучения мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А. Реана).

Цель: диагностика мотивации профессиональной деятельности.

В методике существуют показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ). На основании результатов определялся мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой соотношение трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

3) «Методика диагностики привлекательности труда» (В.М. Снетков).

Цель: определить степень субъективной привлекательности работы.

В первой части задания педагоги оценила по десятибалльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для личной работы в данном коллективе.

Во второй части задания использовался тот же опросник. Но теперь учителя отвечали на вопрос «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...».

4) «Диагностика типа центрации педагога» (К. М. Левитан).

Цель: определить уровень выраженности, значимости каждой центрации

Типы центраций педагога:

1. Конформная центрация, «К» - центрация на интересах, мнениях своих коллег или конформная центрация.

2. Эгоцентрическая центрация, «Я» - центрация на интересах, потребностях своего «Я».

3. Гуманистическая центрация, «Г» - центрация на интересах детей.

4. Авторитарная центрация, «А» - центрация на интересах, требованиях администрации.

5. Центрация ориентированная на родителей, «Р».

6. Методическая центрация, «М» - центрация на интересах, требованиях средств и методов преподавания или познавательная центрация.

Математическая обработка данных была выполнена с помощью критерия Манна- Уитни и корреляции.

2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагога

Анализ и интерпретацию данных начнем с рассмотрения результатов, полученных в результате изучения психологического благополучия личности педагогов (рис.2.2.1)

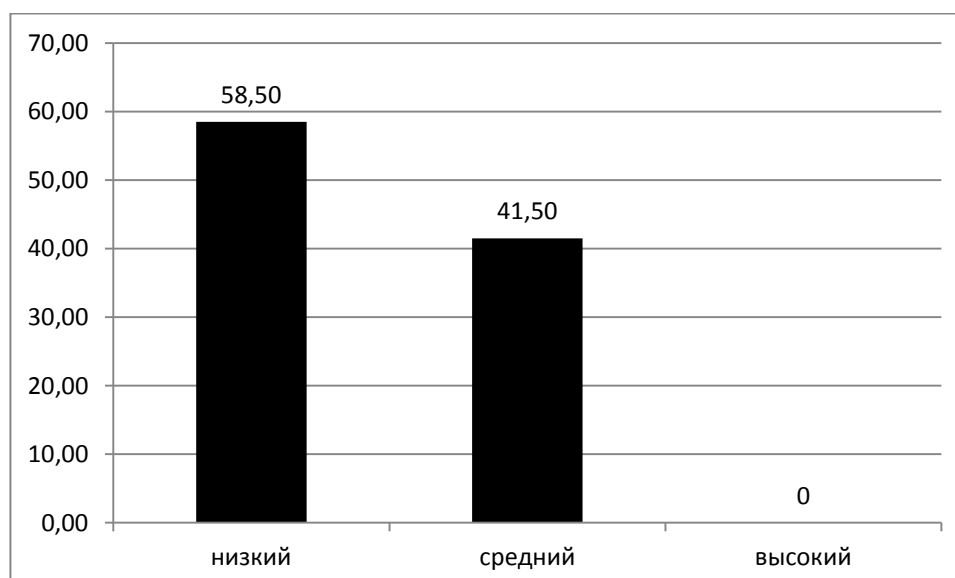


Рис. 2.2.1. Распределение педагогов по уровню психологического благополучия личности (%).

У 58,5 % педагогов выявлен низкий уровень психологического благополучия. Это значит, что учителя не могут быть открытыми со всеми, им сложно не зависеть от мнения окружающих, сложно организовать свою повседневную деятельность и осознать свое развитие, а также педагоги не совсем довольны собой.

41,5 % педагогов обладают средним уровнем психологического благополучия. Это означает, что данная группа учителей стараются не зависеть от мнения коллег и администрации, принимают себя, обладают уверенностью в себе и своих силах.

Высокого уровня психологического благополучия личности у испытуемых не выявлено.

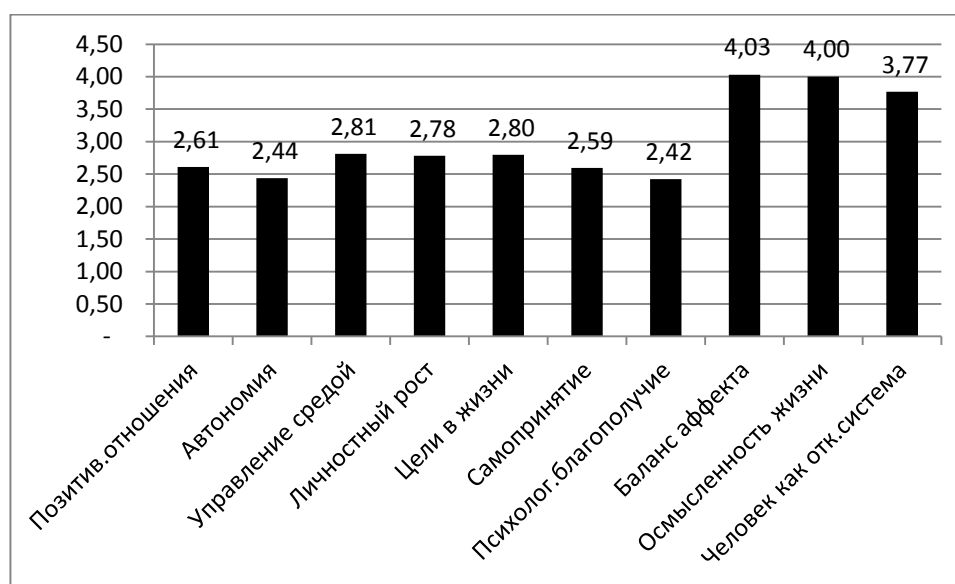


Рис. 2.2.2. Выраженность показателей психологического благополучия личности педагогов (ср. балл).

В целом у педагогов, принимавших участие в исследовании, выявлены средние показатели по шкалам: «Баланс аффекта» (ср. балл - 4,03), «Осмысленность жизни» (ср. балл - 4,00), «Человек как открытая система» (ср. балл - 3,77). Это говорит о том, что в целом учителя имеют жизненные цели и смысл жизни, а также у них сформирован реалистичный взгляд на

жизнь. Кроме того, учителя способны усваивать новую информацию, но в тоже время не удовлетворены обстоятельствами собственной жизни.

Низкие показатели выявлены по шкалам психологического благополучия личности: «Положительные отношения с другими» (ср. балл 2,61), «Автономия» (ср. балл - 2,44), «Управление окружением» (ср. балл- 2,81), «Личностный рост» (ср. балл - 2,78), «Цель в жизни» (ср. балл - 2,80), «Самопринятие» (ср. балл - 2,59). Это означает, что педагоги имеют лишь ограниченное количество доверительных отношений с окружающими, в принятии важных решений полагаются на мнение других, испытывают сложности в организации повседневной деятельности, не испытывают чувства улучшения или самореализации, имеют мало целей в жизни, а также не совсем довольны собой.

Таким образом, у учителей сформирован реальный взгляд на жизнь, есть цели и стремления, но они недостаточно довольны своей жизнью. В целом, у педагогов есть наличие жизненных целей, есть способность усваивать новую информацию и они открыты новому опыту.

Но в тоже время педагоги зависят от мнения коллег, в принятии мнения полагаются на коллег.

Переходим к интерпретации данных, полученных при изучении отношения к профессиональной деятельности педагогов. Отношение к профессиональной деятельности мы изучали по следующим показателям:

- 1) Направленность личности.
- 2) Мотивы профессиональной деятельности.
- 3) Привлекательность труда.
- 4) Удовлетворенность трудом.
- 5) Педагогическая центрация.

Начнем с анализа данных полученных при изучении направленности личности педагогов (рис. 2.2.3):

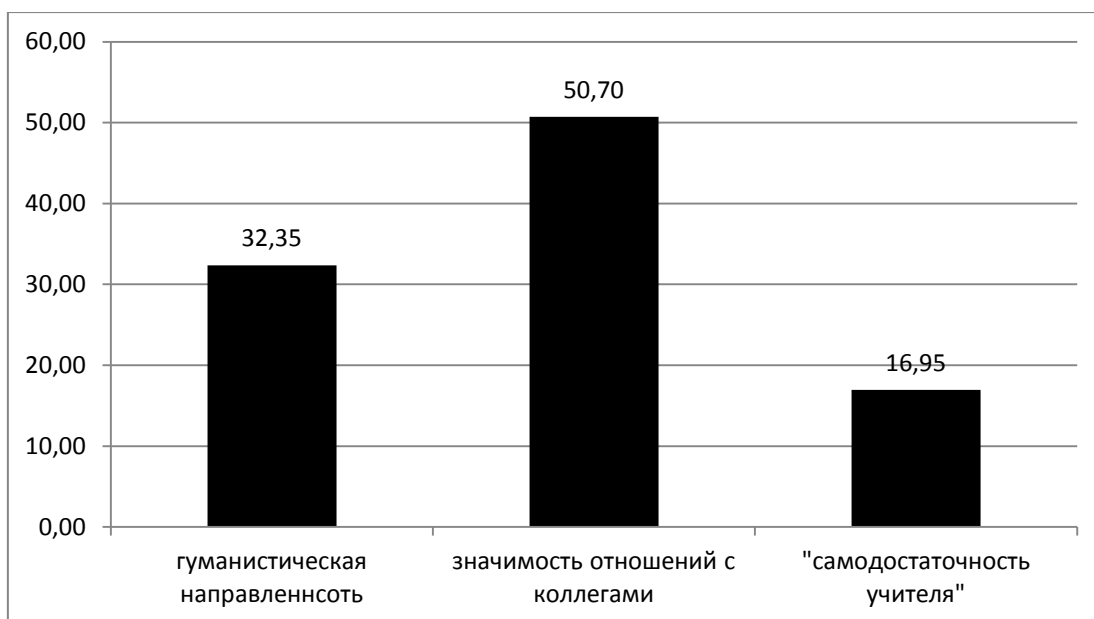


Рис. 2.2.3. Распределение педагогов в зависимости от приоритетных ценностей (%).

У 50,7 % опрошенных педагогов выявлена доминирующая ценность отношение с коллегами. Это говорит о том, что для учителя значимы его отношения с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости. У 32,35 % педагогов выявлена гуманистическая направленность. Это значит, что им интересны и близки интересы и проблемы учеников, в основе отношений лежит безусловное принятие учеников. У 16,95 % учителей выявлена «самодостаточность учителя». Это говорит о том, что педагог концентрируется на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность.

Перейдем к анализу данных полученных при изучении мотивов личности педагогов (рис. 2.2.4):

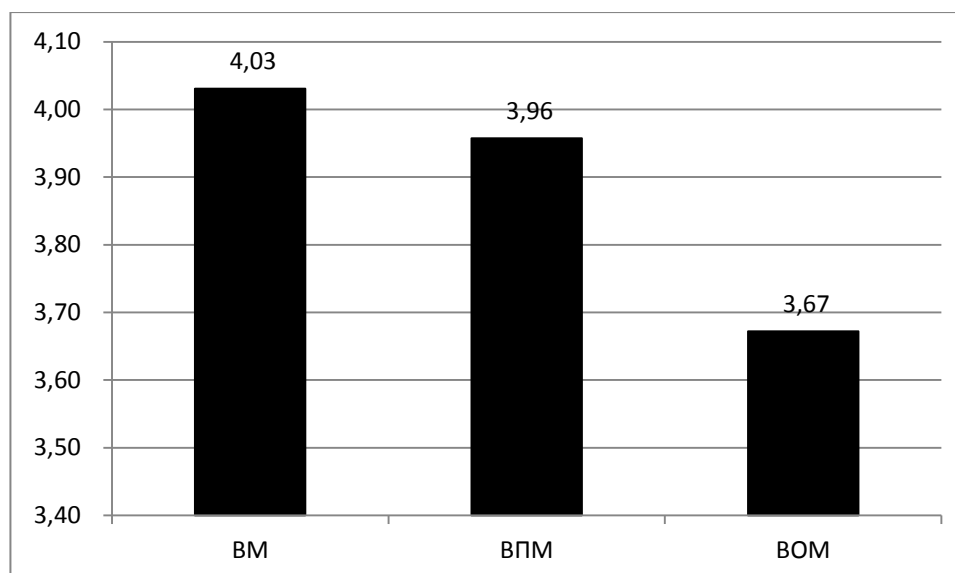


Рис. 2.2.4. Выраженность мотивов профессиональной деятельности у педагогов (ср. балл).

Примечания: VM - внутренняя мотивация, VPM - внешняя положительная мотивация, VOM - внешняя отрицательная мотивация.

Наиболее выраженной мотивацией профессиональной деятельности является внутренняя мотивация ($M=4,03$). Это значит, что учителя стремятся продвинуться по карьерной лестнице, им важен денежный заработок и достижение социального престижа и уважения со стороны других. Внешняя положительная мотивация ($M=3,96$). Это означает, что учитель действует посредством сложившихся обстоятельств или стимулов, его деятельность зависит от уровня заработной платы и стимулирующих.

Наименее выраженной является мотивацией профессиональной деятельности внешняя отрицательная мотивация ($M=3,67$). Это значит, что данная группа учителей теряют интерес к профессиональной деятельности, они эмоционально нестабильны и используют мотивы избегания во избежание порицания со стороны коллег или начальства. Получился следующий мотивационный профиль: $VM > VPM > VOM$. Такой профиль является оптимальным, т.е. они получают удовольствие от своей профессиональной деятельности и готовы к конструктивной критике со стороны коллег и начальства.

Перейдем к анализу данных полученных при изучении удовлетворенности трудом педагогов (рис.2.2.5):

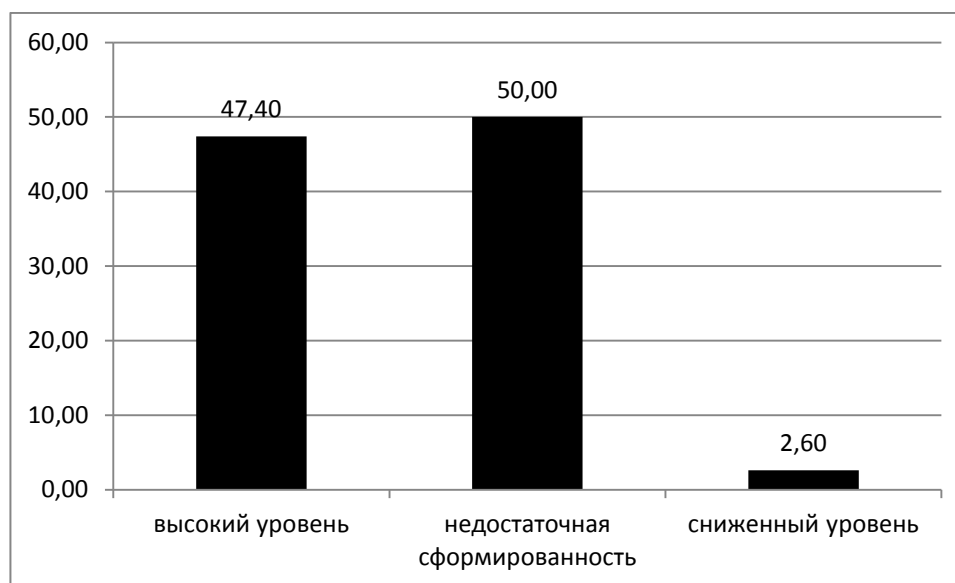


Рис. 2.2.5. Распределение педагогов по степени удовлетворенности трудом у педагогов (%).

У 55,4 % учителей выявлен высокий уровень удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что проявляющейся в интересе к процессу и результатам своей деятельности; конструктивных взаимоотношениях с коллегами и руководством, основанных на взаимоуважении.

У 44,6 % педагогов выражена недостаточная удовлетворенность трудом. Это значит, что они сталкиваются со сложностями к трудовой адаптации, у них невысокий интерес к профессиональной деятельности.

Перейдем к анализу данных, полученных при изучении привлекательности труда педагогов (рис.2.2.6):

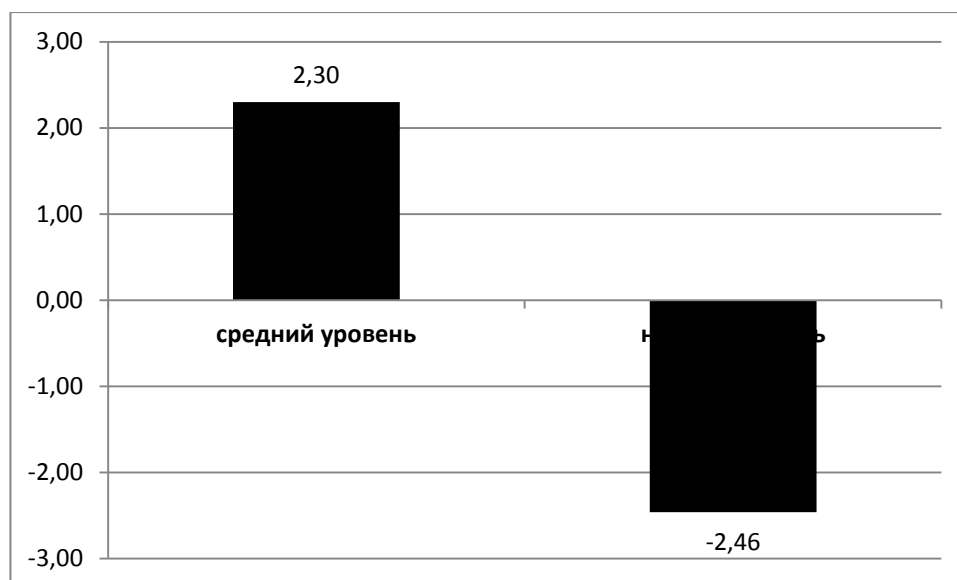


Рис. 2.2.6. Выраженность степени привлекательности труда у педагогов (ср.балл).

Средний уровень привлекательности труда составляет – 2,30. Это означает, что педагоги проводят интересную и творческую работу с детьми и родителями, их успехи и достижения признаются и на уровне администрации школы, и на уровне коллег, и на уровне учеников.

Низкий уровень привлекательности труда составляет – -2,46. Такие результаты говорят о том, что учителя недовольны условиями труда, заработная плата оставляет желать лучшего, их не хватает удовлетворения своих личностных потребностей.

Перейдем к анализу данных полученных при изучении центраций педагогов (рис.2.2.7):

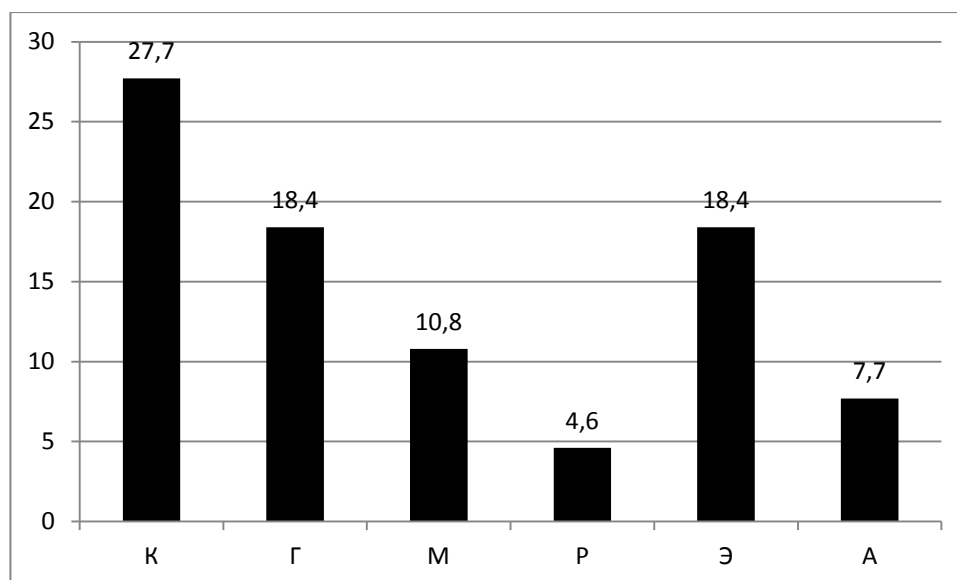


Рис. 2.2.7. Распределение педагогов в зависимости от типа педагогической центрации (%).

Примечания: К- конформная центрация, Г- гуманистическая центрация, М- методическая центрация, Р- центрация, ориентированная на родителей, Э - эгоцентрическая центрация, А- авторитарная центрация.

Для 27,7 % педагогов характерна конформная центрация. Это значит, что данные педагоги склонны к организаторской и воспитательной работе с разными возрастными группами. Они подвержены коллективным идеям, не склонны к конфликтам.

У 18,4 % опрошенных выявлена гуманистическая центрация. Такие результаты говорят о том, что деятельность педагога направлена на гуманизацию процесса обучения. Его индивидуальный стиль поведения характеризуется вниманием и чуткостью к детям, поэтому наиболее успешно осуществляется работа с педагогически трудными учащимися.

Эгоцентрическая центрация характерна для 18,4 % испытуемых. Такие педагоги обладают яркой индивидуальностью и отстаивают свое право на нестандартную работу.

У 4,6% педагогов выявлена центрация, ориентированная на родителей, т.е успешность их педагогической деятельности предопределена составом родителей и их социальной значимостью.

Переходим к анализу и интерпретации результатов изучения отношения к профессиональной деятельности у педагогов с разным уровнем психологического благополучия личности (таблица 1):

Таблица 1.

Выраженность показателей отношения к профессиональной деятельности у педагогов с разным уровнем психологического благополучия личности (ср. балл)

Показатели отношения к профессиональной деятельности	Средний уровень психологического благополучия личности	Низкий уровень психологического благополучия личности
Приоритетные ценности	7,11	7,07
Мотивация профессиональной деятельности	4,19	3,95
Степень удовлетворенности трудом	7,13	-7,07
Степень привлекательности труда	2,30	-2,46
Педагогическая центрация (гуманистическая)	8,00	5,00

У педагогов со средним уровнем психологического благополучия приоритетные ценности (7,11) более выражены, чем у педагогов с низким уровнем психологического благополучия (7,07). Это значит, что таким учителям более близки интересы и проблемы учеников и что в основе их взаимоотношений лежит безусловное принятие ученика, чем у педагогов с низким уровнем психологического благополучия: они более ориентируются на мнение коллег, для них особо значимы отношения с коллегами, а не с учениками.

У учителей со средним уровнем психологического благополучия выше показатель внутренней мотивации (4,19), чем у педагогов с низким уровнем психологического благополучия (3,95). Это означает, что первой

группе более свойственна активность мотивированная самим содержанием деятельности и стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, чем у второй группы испытуемых.

У педагогов со средним уровнем психологического благополучия степень удовлетворенности трудом (7,13) более выражена, чем у педагогов с низким уровнем психологического благополучия (-7,07). Такие результаты говорят о том, что у педагогов первой группы проявляется сильный интерес к процессу и результатам своей деятельности, у них конструктивные взаимоотношения с коллегами и руководством. Педагоги второй испытывают трудности при процессе трудовой адаптации, им не сильно интересен результат своей профессиональной деятельности.

В группе педагогов со средним уровнем психологического благополучия степень привлекательности труда (2,30) более выражена, чем у группы с низким уровнем психологического благополучия (-2,46). Это означает, что педагоги первой группы постоянно используют новые методики на уроках, конструктивно и продуктивно взаимодействуют с коллегами, имеют авторитет как среди коллег, так и среди учеников, способны выстраивать рабочие взаимоотношения с начальством и коллегами. Что касается второй группы то, их не устраивают условия труда, а отношениям в коллективе не хватает тепла и поддержки, а также признания в коллективе их авторитета.

У педагогов со средним уровнем психологического благополучия показатель гуманистической центрации (8,00) более выражен, чем у педагогов с низким уровнем психологического благополучия (5,00). Это значит, что учителя склонны к организаторской и воспитательной работе с разными возрастными группами, чутки и внимательны по отношению к детям, не зависят от мнения родителей и от оценок администрации.

У педагогов с низким уровнем психологического благополучия личности доминирующей центрацией является гуманистическая. Это говорит о том, что учителя реализуют свои творческие способности,

способны работать с трудными детьми, отличаются чуткостью и заботой по отношению к детям.

Таким образом, у педагогов с более высоким уровнем психологического благополучия личности выявлено позитивное отношение к профессиональной деятельности, включающее в себя гуманистическую направленность личности, внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности, высокую степень привлекательности труда, высокую степень удовлетворенности трудом, а также гуманистическую центрацию в педагогической деятельности. Это говорит о том, что данные педагоги внимательны и чутки к детям, способны работать с труднообучаемыми детьми, стремятся добиться в своей деятельности высоких результатов, эмоционально стабильны, интересуются процессом и результатом своей деятельности; способны построить конструктивные взаимоотношения с коллегами и руководством, основанные на взаимоуважении.

А у педагогов с низким уровнем психологического благополучия личности выявлено негативное или индифферентное отношение к профессиональной деятельности. Это значит, что педагоги второй группы используют мотивы избегания и неактивны в своей деятельности, ориентируются на мнение коллег в решении многих вопросов, испытывают сложность в межличностном общении с учениками и коллегами, сложность в трудовой адаптации и недостаточно удовлетворены своим трудом.

Статистическую значимость различий показателей отношения к профессиональной деятельности у педагогов с низким и средним уровнем психологического благополучия мы проверяли с помощью критерия Манна-Уитни:

Таблица 2.

Статистическая значимость различий показателей отношения к профессиональной деятельности у педагогов с низким и средним уровнем психологического благополучия личности (ср. балл)

№	Показатели	Средний уровень	Низкий уровень	Uэмп
		Средний ранг	Средний ранг	
1	Приоритетные ценности	14,00	46,50	1106,000*
2	Внутренняя мотивация	38,19	29,32	1114, 000*
3	Степень привлекательности труда	35,94	30,91	741,000**
4	Удовлетворенность трудом	32,17	33,59	1104,000*
5	Педагогическая центрация	33,07	32,95	1108,000*

Примечания: * при $p \leq 0,05^{**}$; при $p \leq 0,01^{***}$; при $p \leq 0,001$.

В результате математико-статистической обработки данных с помощью критерия Манна-Уитни были получены следующие результаты. Педагоги со средним и низким уровнем психологического благополучия личности статистически значимо отличаются по следующим показателям отношения к профессиональной деятельности. На уровне статистической тенденции $p \leq 0,05$ были получены следующие различия между учителями со средним и низким уровнем психологического благополучия: степень привлекательности труда ($U=741,000$). Это означает, что учителя со средним уровнем психологического благополучия более склонны к интересной и творческой работе, для них важны доверительные отношения в коллективе, им необходимо наличие самоуважения и саморазвитие, а также их устраивает заработная плата. Педагоги со средним уровнем психологического благополучия имеют активную жизненную позицию в коллективе, им важен успех их коллектива, и признание их заслуг коллегами и администрацией, а также им необходимо удовлетворение собственных интересов. Что касается учителей с низким уровнем психологического благополучия, то им не хватает саморазвития и самоуважения, отношения в коллективе прохладные и настороженные, придерживаются пассивной позиции, их не хватает признания их заслуг и заработной платы.

На уровне статистической тенденции при $p \leq 0,01$: внутренняя мотивация ($U=1114,000$) и приоритетные ценности ($U=1106,000$). Это означает, что педагоги со средним уровнем психологического благополучия

более активны и замотивированы в успехах своей профессиональной деятельности, и стремятся достичь в ней определенных позитивных результатов, а также их ученики на уроках чувствуют себя комфортно, защищено. У учителей второй группы деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», и они больше ориентированы на мнение коллег, чем своих учеников.

На уровне статистической тенденции $p \leq 0,05$ были получены следующие различия между учителями со средним и низким уровнем психологического благополучия: удовлетворенность трудом ($U=1104,000$) и педагогическая центрация ($U=1108,000$). Это означает, что для педагогов со средним уровнем психологического благополучия более значимы интересы и проблемы школьников, в основе отношений лежит безусловное принятие учеников. Им интересен процесс и результат своей деятельности, у них есть конструктивные взаимоотношения с коллегами и руководством, основанные на взаимоуважении. Что касается педагогов с низким уровнем психологического благополучия, то они больше ориентируются на мнение коллег, чем на мнение учеников, недовольны результатами своей деятельности, недостаточно удовлетворены своим трудом, отношения с коллегами сложные и некомфортные.

Далее мы провели корреляционный анализ с целью выявления характера связи между показателями психологического благополучия личности педагогов и показателями отношения к профессиональной деятельности (рис. 2.2.8):

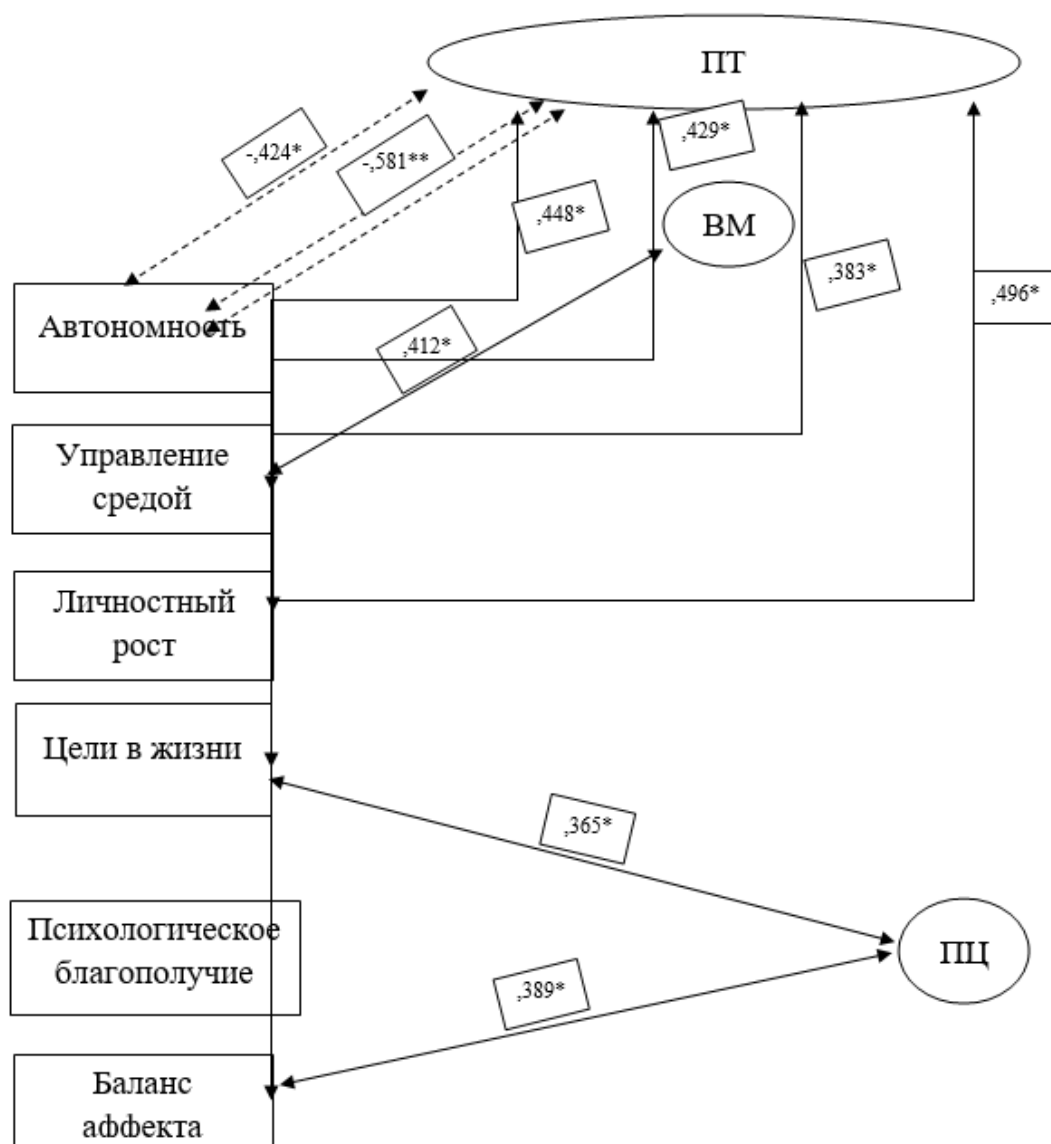


Рис. 2.2.8. Корреляционная плеяда показателей психологического благополучия личности педагогов и отношения к профессиональной деятельности у педагогов со средним уровнем психологического благополучия личности.

Примечания: ВМ - внутренняя мотивация; ПЦ - приоритетные ценности, ПТ - привлекательность труда, УТ- удовлетворенность трудом, Ц- педагогическая центрация.

Исходя из полученных данных, приведенных на рис.2.2.8 в выборке педагогов со средним уровнем психологического благополучия существует

статистическая отрицательная связь между показателем «автономия» и показателем «привлекательность труда» ($r=-0,424$, $p\leq 0,05$), а также показателем «привлекательность труда» ($r=-0,581$, $p\leq 0,01$). Это означает, что педагоги зависят от мнения и оценки окружающих, в принятии важных решений полагаются на мнение других, а также зависят от успехов коллектива и признания своих успехов этим же коллективом.

Существует статистическая положительная связь между показателем «управления средой» и показателем внутренняя мотивация ($r=0,412$; $p\leq 0,05$), а также между показателем «управления средой» и показателем привлекательность труда ($r=0,448$; $p\leq 0,05$). Это значит, что педагоги мотивированы самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, они способны улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей, а также у них благоприятные и продуктивные взаимоотношения в коллективе.

В выборке педагогов со средним уровнем психологического благополучия существует статистическая положительная связь между показателем «личностный рост» и показателем привлекательность труда ($r=0,429$; $p\leq 0,05$). Это значит, что учителя открыты новому опыту и испытывают чувство реализации своего потенциала, а также их успехи и достижения признаются коллективом, обладают серьезным авторитетом.

Существует статистическая положительная связь между показателем «цели в жизни» и показателем привлекательность труда ($r=0,445$; $p\leq 0,05$), а также показателем привлекательность ($r=0,383$; $p\leq 0,05$). Это означает, что педагоги имеют цель в жизни и чувство направленности; они считают, что прошлая и настоящая жизнь имеет смысл, их опыт признается коллективом и довольны своей заработной платой.

В выборке педагогов со средним уровнем психологического благополучия существует статистическая положительная связь между показателем «психологическое благополучие» и показателем

привлекательность труда ($r=0,479$; $p \leq 0,05$), а также показателем привлекательность труда ($r=0,399$; $p \leq 0,05$). Это значит, что у учителей комфортная и доверительная отношения в коллективе, их успехи и достижения признаются коллективом и администрацией школы.

Существует статистическая положительная связь между показателем «баланс аффекта » и показателем приоритетные ценности ($r=0,389$; $p \leq 0,05$), а также показателем потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» ($r=0,496$; $p \leq 0,05$). Это означает, что учителя уверены в себе и собственных силах, компетентны в управлении повседневными делами, имеют авторитет среди учеников, им интересны их проблемы и успехи, у них конструктивные взаимоотношения с коллегами и администрацией.

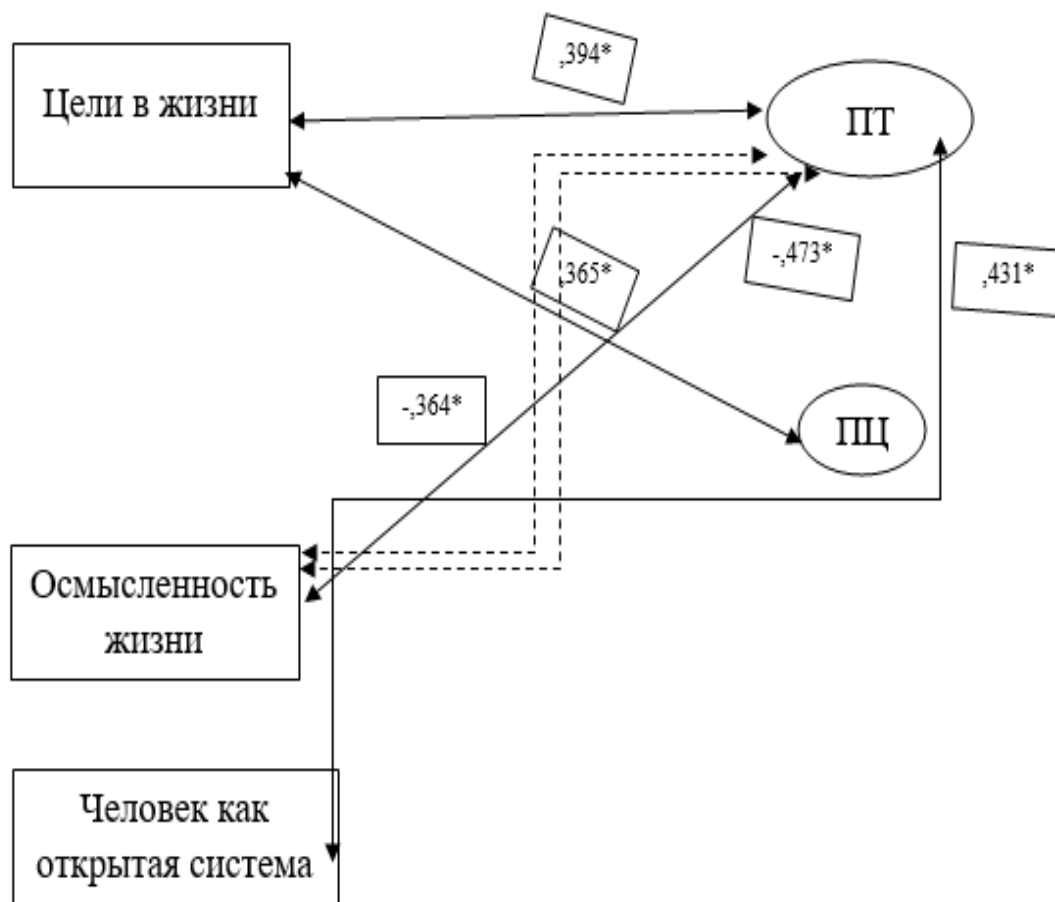


Рис. 2.2.9. Корреляционная плеяда показателей психологического благополучия личности педагогов и отношения к профессиональной деятельности у педагогов с низким уровнем психологического благополучия личности.

Примечания: VM - внутренняя мотивация; ПЦ - приоритетные ценности, ПТ - привлекательность труда, УТ- удовлетворенность трудом, Ц- педагогическая центрация.

Исходя из полученных данных, приведенных на рис.2.2.9, в выборке педагогов с низким уровнем психологического благополучия существует статистическая положительная связь между показателем «цели в жизни» и показателем «приоритетные ценности» ($r=0,365p\leq 0,05$), и показателем привлекательность труда ($r=0,405p\leq 0,05$). Это значит, что учителя имеют удовлетворительные, доверительные отношения с окружающими, заботятся

о благополучии других, способны сопереживать, а также для них особо значимы интересы и проблемы школьников и отношения в коллективе.

Кроме того, существует статистическая положительная связь между показателем «цели в жизни» и привлекательность труда ($r=0,394; p \leq 0,05$), и показателем привлекательность труда ($r=0,416; p \leq 0,01$). Это значит, что учителя имеют намерения и цели на всю жизнь, их успехи и достижения признаются коллективом, а также есть комфортные условия труда, рабочие места оснащены различными средствами и предметами.

Далее, существует статистическая отрицательная связь между показателем «осмысленность жизни» и показателем потребность в благоприятных условиях труда ($r=-0,364; p \leq 0,05$), и показателем потребность в собственном развитии ($r=-0,473; p \leq 0,05$). Это значит, что учителя стремятся к саморазвитию и им не хватает технического оснащения их рабочих мест, разделения труда, но при этом у них возникает чувство скуки и бесцельности, отсутствие жизненных перспектив.

И наконец, существует статистическая положительная связь между показателем «человек как открытая система» и привлекательность труда ($r=0,570; p \leq 0,01$), и показателем привлекательность труда ($r=0,431; p \leq 0,01$). Это значит, что учителя имеют высокую способность усваивать новую информацию, формируется целостный, реалистичный взгляд на жизнь, а также для них важно саморазвитие каждого члена коллектива и комфортная организация условий труда.

У педагогов с более высоким уровнем психологического благополучия были выявлены такие показатели отношения к профессиональной деятельности как: направленность личности, внутренняя мотивация профессиональной деятельности, высокая степень привлекательности труда, высокая степень удовлетворенности трудом, гуманистическая центрация. Таким образом, наша гипотеза подтвердилась.

2.3. Общая характеристика развивающей программы, направленной на создание условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов

Наша развивающая программа была построена на основе разработок следующих авторов: Бейзеров В.А. [7], Комиссарова А.А. [35], В. Реньге [60], Бисейнгоджиева М.Л. [8], Леготина А.И. [46].

Цель программы: создание условий для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

Задачи программы:

- 1) Развитие навыков решений конфликтных ситуаций.
- 2) Развитие позитивного отношения к профессиональной деятельности.
- 3) Обучение директора и завучей образовательного учреждения навыками планирования с помощью современных средств.

Для реализации развивающей программы нами предусмотрено 11 групповых занятий, длительностью 1-1,5 часа, проводимые раз в неделю. Условия проведения: тренинг проводится в актовом зале на территории образовательного учреждения, занятия неформальные. Участники тренинга должны быть одеты в удобную одежду. Оборудование: проектор, удобные пуфы, ватманы, ручки, карандаши и фломастеры, журналы, газеты, клей, ножницы, игрушечные кубики, большой черный пакет, набор мягких игрушек, листочки с названием животных.

Структура занятия:

1. Ритуал приветствия (позволяет создать атмосферу группового доверия и принятия).
2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние.
3. Основное содержание занятий – совокупность упражнений и приемов, направленных на решение задач данного занятия.

4. Групповая рефлексия: выражение эмоционального отношения к занятию.

5. Ритуал прощания (по аналогии с ритуалом приветствия).

Тематический план занятий

Название занятия	Упражнения
<p>Занятие 1 Тема: Знакомство. Цель: создание благоприятных условий для работы тренинговой группы.</p>	<p>Упражнение 1 «Правила нашей группы».</p> <p>Упражнение 2 «Учимся расслабляться!»</p> <p>Упражнение 3 «Как справиться с волнением перед выступлением на педагогическом совете?»</p> <p>Упражнение 4 «Регулирование дыхания».</p>
<p>Занятие 2 Тема: развитие групповой динамики. Цель: формирование чувства вовлеченности в группу.</p>	<p>Упражнение 1. «К какой группе я принадлежу?»</p> <p>Упражнение 2 «Какой способ коммуникации лучше?»</p> <p>Упражнение 3. «Тактильная коммуникация».</p> <p>Упражнение 4 «Интервьюирование».</p> <p>Упражнение 5. «Прояснение групповой атмосферы».</p>
<p>Занятие 3 Тема: Планируем свою деятельность по новому!</p>	<p>Упражнение 1 «SMART»</p> <p>Упражнение 2 «Прием . Надо –</p>

<p>Цель: обучение педагогов современным методами планирования.</p>	<p>Должен – хочу». Упражнение 3 «Матрица Эйзенхауэра». Упражнение 4 «Карта общих дел».</p>
<p>Занятие 4 Тема: Сотрудничество Цель: Формирование взаимодействия и сотрудничества в процессе принятия решений</p>	<p>Упражнение 1 «Зеркало». Упражнение 2 «Живая социометрия». Упражнение 3 «Модель группы». Упражнение 4. «Право на высказывание».</p>
<p>Занятие 5 Тема: Решение кейсов Цель: обучиться практическим навыкам решения проблемных ситуаций в образовательном учреждении</p>	<p>Ситуация 1. «Проверка учителя». Ситуация 2. «Оценивание знаний ученицы» Ситуация 3. «Педагогическая ответственность»</p>
<p>Занятие 6 Тема: Решение кейсов Цель: закрепить практические навыки решения проблемных ситуаций в образовательном учреждении</p>	<p>Ситуация 1. «Диллема родителей» Ситуация 2 «Буллинг по отношению к ученику» Ситуация 3 «Депрессия ученицы»</p>
<p>Занятие 7 Тема: Укрепление взаимоотношений в группе. Цель: укрепление позитивных взаимоотношений в группе</p>	<p>Упражнение 1. «Рукопожатие». Упражнение 2. «Ассоциации с игрушкой». Упражнение 3. «Ладони». Упражнение 4. «Мой портрет».</p>
<p>Занятие 8 Тема: Противостояние эмоциональному выгоранию. Цель: Профилактика эмоционального выгорания, через</p>	<p>Упражнение 1 «Скульптура». Упражнение 2 «Убежище». Упражнение 3 «Песочный домик».</p>

релаксацию и саморегуляцию.	
Занятие 9 Тема: Эмоциональное психологическое благополучие. Цель: укрепить эмоциональное психологическое благополучие	Упражнение 1 «Энергизатор». Упражнение 2 «Чем мы похожи». Упражнения 3 «На доверии». Упражнение 4 «Комплимент».
Занятие 10 Тема: Релаксация Цель: снятие эмоционального напряжения.	Упражнение 1 «Джунгли». Упражнение 2 «Путаница». Упражнение 3 «Говорящие руки». Упражнение 4 «Воздушный шар».
Занятие 11 Тема: Подведение итогов тренинга Цель: завершение тренинговых занятий.	Упражнение 1 «Невербальное общение». Упражнение 2 «Кто быстрее?» Упражнение-активатор 3 «Печатная машинка». Упражнение 4 «Подарок».

После проведения данной программы обсуждаются ее итоги, выслушивается обратная связь от участников группы, рекомендации по проведению программы в дальнейшем. Такая развивающая программа позволит создать условия для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

2.4. Рекомендации по созданию условий для поддержания уровня психологического благополучия личности педагогов

После проведения исследования и теоретического анализа психологической литературы, мы разработали рекомендации администрации образовательного учреждения по поддержанию уровня психологического благополучия личности педагогов:

1) выделение штата классных руководителей отдельно от штата руководителей методических объединений и учителей- предметников. Обязанности классного руководителя обширны: от оформления личных дел учеников и плана воспитательной работы до индивидуальной работы с учеником и встречи с родителями. Помимо этого, учитель ведет по несколько уроков в день, проверяет тетради, заполняет журнал и учебные планы дисциплин. Из-за большого объема работы учителя, ему не хватает времени на отдых, на свое личное время, накапливается усталость, раздраженность, возникает переутомление. Разграничение ролей классного руководителя от учителя - предметника позволят учителю грамотно распределять свое рабочее время и уделять больше внимания своей семье и самообразованию. Также не стоит нагружать руководителей методических объединений классным руководством. Руководитель методического объединения выполняет объемную работу: проводит собрания, анализирует уроки участников методических объединений, сдает отчетность. Поэтому ему не стоит давать классное руководство, иначе у него не будет времени выполнять качественно свою деятельность;

2) согласование требований всех учителей-предметников. У каждого учителя есть свои рекомендации к освоению той или иной дисциплины учащимся, поэтому даже в рамках методического объединения предметников возникают разногласия по следующим причинам:

- разные требования к проведению урока;
- разное оценивание работы ученика;

-разное составление рабочих планов.

Поэтому создание единых требований к оцениванию, проведению уроков и составлению планов в каждом методическом объединении учителей предметников позволят согласовать все требования к учителям предметникам и выработать единые требования к учащимся;

3) участие педагогов в проектировании учебно-воспитательного процесса образовательного учреждения. При утверждении учебного плана на год, а также досуга учеников обращаться за консультацией к ученикам-предметникам и классным руководителям. Учителя предметники знают отлично свой предмет, т. к. обучение школьников- это их основная деятельность. Они могут помочь администрации школы в выборе программы обучения, выделении факультативных занятий и кружков. Классные руководители помогут в разнообразии досуга школьников: они хорошо знают интересы и склонности своих учеников;

4) высокий уровень профессионализма педагогического коллектива. Проведение профессионального отбора педагогов в общеобразовательные учреждения. Например, при проведении собеседования дать кейсы проблемных ситуациях и виды их решений. Также спросить у претендента про его опыт работы, планы на свою деятельность, и дополнительные знания умения;

5) делегирование руководителем образовательного учреждения части своих полномочий. Вне всяких сомнений, руководитель – это тот человек, который обладает большим количеством навыков и огромным опытом. Он способен не только грамотно раздавать указания, но и самостоятельно выполнять их. Однако, одной из самых больших ошибок руководителей является то, что они пытаются выполнить всю работу самостоятельно, не дождавшись инициативы от сотрудников. Эффективное управление персоналом заключается именно в умении создать коллективную команду, а не в умении выполнять всё самому;

б) использование руководителем образовательного учреждения в управленческой деятельности современных средств планирования работы. Сейчас существуют мобильные и удобные способы планирования своего времени: доска трелло, карта общих дел, настенный календарь, матрица Эйзенхауэра, прием «Надо – должен – хочу», ABC-анализ, планинг, гугл-календарь, стикеры на рабочий стол компьютера. Использование современных методов планирования деятельности школы позволит выполнять свою работу быстро и качественно, не забывая о поручениях администрации, делать работу вовремя и в срок. Советуется привлечь к этой работе программиста школы и психолога;

7) создание в образовательном учреждении условий для благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. Управление персоналом осуществляется с помощью разработанной системы материального воздействия. Материальное поощрение действует более плодотворно, чем денежные штрафы. Система материального воздействия на сотрудников это «бонусы», премия, доплата за достижения и т.д. Рекомендуется проводить корпоративные вечера и не забывать дни рождения сотрудников. Моральные поощрения (словесное признание значимости, грамота, доска почёта, иной способ подчеркнуть уважение к труду сотрудников) ценятся выше материальных. Такие меры обеспечивают коллективу благоприятные условия работы, позитивный настрой и могут сплотить даже противоположных по характеру людей. Многие директора считают, что психологический климат в коллективе – это главное в организации. Только при условии, когда сотрудники с радостью приходят на работу, а, работая, получают удовлетворение, все с удовольствием посещают корпоративные мероприятия;

8) индивидуальный подход к каждому члену педагогического коллектива образовательного учреждения. К каждому сотруднику следует подходить индивидуально и предъявлять требования в зависимости от его способностей. Одним проще даётся административная работа, другие более

активны и не сидят на месте. Но и те и другие нуждаются в разнообразии трудовых функций. Кому-то хочется сделать всё качественно, невзирая на сроки, а другие хотят переделать все дела, не уделяя должного внимания качеству своей работы. Первым следует поручить серьёзную работу, требующую ответственного выполнения, но не срочную. Последним – срочные дела, качество которых не столь важно;

9) проведение мероприятий, нацеленных на объединение коллектива образовательного учреждения. Ключевую роль в управлении командой специалистов сыграет возможность руководителя ориентировать всех на достижение единой цели. На пользу пойдут корпоративные тренинги, обучающие семинары – любые собрания, лишь бы придать коллективу ощущение целостности. Каждый член коллектива должен видеть в достижении общей цели личную выгоду. Пусть это будет просто радость за успех коллег, которые уже стали близкими друзьями. Или гордость за свою лепту в общее дело. Или повышение зарплаты. Таким образом, деятельность руководителя в управлении коллективом образовательного учреждения определяет главную задачу – объединить людей в работе. Пусть каждый получает удовольствие от своего труда и знает, что он часть системы, и без него делать общее дело станет сложно. Цените труд каждого и поощряйте успехи команды.

10) обучение администрации образовательного учреждения конструктивным способам решения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе. Большую часть времени руководителя в сфере управления персоналом занимают производственные конфликты. Надо учиться справедливо их разрешать. И ни в коем случае не оставлять их без внимания. Конфликт – это сигнал к тому, что что-то пошло не так: в отношениях сотрудников, в системе организации их работ, в деятельности всей фирмы. Следует выслушать непредвзято обе точки зрения конфликтующих и не торопиться с выводами.

При подведении итогов второй главы были получены следующие выводы:

1) Гипотеза нашего исследования полностью подтвердилась. Отношение к профессиональной деятельности является условием психологического благополучия личности педагогов: педагоги с более высоким уровнем психологического благополучия личности характеризуются такими показателями отношения к профессиональной деятельности, как гуманистическая направленность личности, внутренняя мотивация профессиональной деятельности, высокая степень привлекательности труда, высокая степень удовлетворенности трудом и гуманистическая центрация в педагогической деятельности.

2) Реализация развивающей программы для педагогов, направленной на формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности, позволяет создать благоприятные условия для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выдвинутая нами проблема исследования является важной, актуальной и значимой.

Существует несколько подходов к понятию психологического благополучия. В зарубежной литературе выделяется три подхода: гедонистический, эвдемонистический и концепция К.Рифф. В отечественной литературе были следующие подходы: оценка себя и своей жизни (Г. Л. Пучкова, М. В. Соколова, Р. М. Шамионов), психическое состояние (Л. В. Куликов), важные личностные ресурсы, обеспечивающие успешность личности в системе «субъект- среда» (О. С. Ширяева), направленность личности на позитивное функционирование. (П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова). Психологическое благополучие личности – это переживание удовлетворённости своей жизнью как результата положительного функционирования, достигнутого посредством личностного саморазвития.

Педагог это главная фигура в образовательной среде, создающая психологически позитивные взаимоотношения с учениками, коллегами, администрацией и родителями. Психологическое благополучие личности педагога во многом устраивает психологическую атмосферу образовательного процесса. Свойства психологического благополучия личности педагога позволяют выделить направления психологической поддержки и сопровождения педагогов с целью профилактики эмоционального выгорания и повышению психологического благополучия личности педагога.

Успешность профессиональной деятельности педагога ориентируется постановкой целей и задач воспитательно-образовательной работы с детьми адекватно прогрессивным запросам, подбором наиболее действенных методов и приемов для их реализации, и достижением тех результатов, которые были запланированы. Качество достигаемых результатов зависит от личностных характеристик педагога, его профессиональных знаний.

В ходе проведения исследования выявлено две группы испытуемых: педагоги со средним и низким уровнем психологического благополучия личности педагога. Нами было выделено три вида отношений к профессиональной деятельности. У педагогов со средним уровнем психологического благополучия личности было выявлено гармоничное отношение к профессиональной деятельности. У педагогов с низким уровнем психологического благополучия личности было выявлено неопределенное или негативное отношение к профессиональной деятельности.

Мы разработали рекомендации администрации образовательной организации и развивающую программу, которые были переданы педагогу психологу для дальнейшей психологической поддержки педагогов.

Гипотеза нашего исследования полностью подтвердилась. Отношение к профессиональной деятельности является условием психологического благополучия личности педагогов: педагоги с более высоким уровнем психологического благополучия личности характеризуются такими показателями отношения к профессиональной деятельности, как гуманистическая направленность личности, внутренняя мотивация профессиональной деятельности, высокая степень привлекательности труда, высокая степень удовлетворенности трудом и гуманистическая центрация в педагогической деятельности.

Результаты работы позволяют утверждать, что изучение проблемы психологического благополучия личности педагогов и их отношения к профессиональной деятельности не исчерпывается данным исследованием. Перспективным является изучение особенностей психологического благополучия личности педагогов с разным стажем профессиональной деятельности, а также выявление других условий, способствующих сохранению психологического благополучия личности педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдуллаева М.М. Психология общения. –М. –Когито-Центр.– 2011. –600с. [Электронный ресурс]. –URL: <http://www.iprbookshop.ru/15298.html>. (дата обращения 12.05.2018).
2. Андриади И. А. Основы педагогического мастерства. – М. – 1999.–160 с.
3. Аргайл М. Психология счастья. — СПб. —2003. —271 с.
4. Атаханов Р., Бобкова М.Г. Психологическое воздействие и профессиональная установка педагога на эмпатийный способ взаимодействия // Психологическая наука и образование. – 2007. –№ 1. – С. 93–102.
5. Баранова А С. Психологическое благополучие как условие повышения культуры профессионально- педагогической деятельности. — Вестник ТВГУ. —2017. —№ 3. [Электронный ресурс]— URL:<http://docplayer.ru/53085299-Psihologicheskoe-blagopoluchie-kak-uslovie-povysheniya-kultury-professionalno-pedagogicheskoy-deyatelnosti.html>. (дата обращения 30.03.2018).
6. Бахарева Н. К. Субъективное благополучие как системообразующий фактор толерантности. автореф. дисс. ... канд. психол. наук . – Хабаровск. –2004. –40 с.
7. Бейзеров В.А. 105 кейсов по Педагогике. Педагогические задачи и ситуации.–Издательство «Флинта». –2014.–162 с.
8. Бисейноджиева М.Л. Тренинг для учителей «Психологическое благополучие личности педагога» [Электронный ресурс].–URL: <https://infourok.ru/trening-dlya-uchiteley-psiologicheskoe-blagopoluchie-pedagoga-815537.html>(дата обращения 05.05.2018).
9. Бобкова М.Г. Психологическое воздействие и профессиональная установка педагога на эмпатийный способ взаимодействия. — Психологическая наука и образование.–2007.–№ 1 [Электронный ресурс]. URL:http://psyjournals.ru/psyedu/2007/n1/Atahanov_Bobkova.shtml . (дата обращения 08. 03. 2018).

10. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. — М. —1998. —168 с.
11. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность. — М. —1998. — 288 с.
12. Бочарова, Е.Е. Соотношение эмоциональных компонентов и когнитивных компонентов субъективного благополучия в разных условиях социализации // Проблемы социальной психологии личности. — 2008. —С.41-48.
13. Братусь М.Н. К проблеме развития личности в зрелом возрасте // Вестник МГУ. — Сер. 14. —1980. —№ 2.—С.3-12.
14. Братчикова Ю.В. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве //Екатеринбург. —2013. - 146 с.
15. Братчикова Ю. В. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве. — Екатеринбург.—2013. —146 с.
16. Бучацкая М. В., Капранова М. В. Особенности структуры психологического благополучия учащихся и студентов различных направлений профессиональной подготовки.// Психологическая наука и образование. —2015. —№ 2. —С.63-69.
17. Вачков И. В. Структура профессионального самосознания учителя. дисс. канд. психол. наук. М. —1995. —200 с.
18. Джидарьян И.А. Проблема счастья в русском менталитете // Сознание личности в кризисном обществе. М. — 1995. — С. 34-48.
19. Дубровина И.В. Психологическое благополучие школьников в системе современного образования. — СПб. — 2016. — 180 с.
20. Ермолаева М.В., Кондратьев П.В. Значение субъектного подхода для изучения развития личности на этапах зрелого возраста // Мир психологии. —2007. — № 1. — С. 79–86.
21. Ермолаева М.В., Лубовский Д.В. Психологическое благополучие учителя в контексте психологической культуры//Вестник ТвГУ. — Серия Педагогика и психология. —2017. —№ 3.—С. 92-97.

22. Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога. автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Уральский государственный педагогический университет. –2012. –24 с.
23. Заусенко И.В. Психологическое благополучие личности // Психология образования. – 2012. – №2. – С.63–66.
24. Зеер Э.Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования. — Екатеринбург . —2000.— 257 с.
25. Кабанченко Е.А. Психологическое благополучие в студенческом возрасте // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки. –№ 1(40) [Электронный ресурс]. URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/1\(40\).htm](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/1(40).htm) (дата обращения: 15.04.2018).
26. Кан - Калик В. А. Учителю о педагогическом общении.— М. — 1987.— 190 с.
27. Кан - Калик В. А., Никандров Н. Д. Педагогическое творчество. — М. – 1990. — 144 с.
28. Кан - Калик В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс. — Грозный. —1976. —286с.
29. Климов Е. А. Психология профессионала. — М. —1996. — 400 с.
30. Климов Е.А. Психология профессионала. — М. —2004. —304 с.
31. Климов Е.А. Пути в профессионализм.— М. —2003.— 320 с.
32. Козиев В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя. дисс... канд. психол. наук. – Л. –1980.–180 с.
33. Козиев В.Н. Структура и содержание профессионального самосознания учителя // Психологические проблемы развития профессионального сознания педагога - практика. – М. –1992. с.30-45.
34. Комиссарова А.А. Тренинг «Мир эмоций».— Усть-Каменогорск.— 2013.—90 с.—[Электронный ресурс].URL: <http://infourok.ru/trening-po-psihologii-mir-emociy-76310.html>. (дата обращения 13.05.2018).

35. Кроник А. А., Кроник Е. А. Психология человеческих отношений. –М. –1998. –224 с.
36. Кроник, А.А., Кроник, Е.А. Диагностика удовлетворенности в значимых отношениях // Вопросы психологии.– 1989. – № 5. –С. 112-121.
37. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. — М. —1990.—119 с.
38. Куликов Л. В., Дмитриева М. С., Долина М. Ю., Иванов О. В., Розанова М. А., Тимошенко Т. Г. Факторы психологического благополучия личности//Теоретические и прикладные вопросы психологии. – СПб. –1997. – С. 342-350.
39. Куликов Л.В. Психология настроения. СПб. – 1997. – 228 с.
40. Куликов, Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика. – СПб. –2000. – С. 476-510.
41. Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Личность: внутренний мир и самореализация. Идеи, концепции, взгляды. – СПб. – 1996. — 175 с.
42. Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Функциональные роли учителя// Творческая направленность деятельности педагога. – Л. –1978. –С. 19-24.
43. Левитан К.М. Личность педагога: становление и развитие. Саратов. —1991—135 с.
44. Левченко Е.В. История и теория отношений. – СПб. –2003—312 с.
45. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К.Рифф // Психологический журнал. – 2007– №3. – С. 24-37.
46. Леготина А.И. Программа тренинга для молодых учителей «Учитель-школа».– Симферополь.– 2016.– 205 с.
47. Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности. — М. — 2006—624 с.

48. Малашкина Е. С. Феномен отношения учителя к профессиональной деятельности. автореф. дисс. ... канд. психол. наук . – Москва. –2006. –123 с.
49. Малашкина Е.С. К проблеме отношения в психологии // Сборник работ молодых ученых МГПУ. – М. – 2003. –С.49-55.
50. Малашкина Е.С. Миссия: учитель.// Негосударственное образование. . –№ 7. . –2005. –.С.6-9.
51. Малашкина Е.С. Тендерные различия отношения к себе как профессионалу.// Имиджелогия : состояние, направления, проблемы. – М. – 2004. –С. 199-200.
52. Маралов В.Г. Психологические особенности ориентации педагогов на личностную модель взаимодействия с детьми. М. – 2005–288 с.
53. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М. – 1993 . – 192 с.
54. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М. – 1996. — 309 с.
55. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. — М. —2004. —320 с.
56. Митина, Л.М., Митин, Г.В., Анисимова, О.А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. — М. —2005. —346с.
57. Мясищев В. Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии // Вопросы психологии. –1957. –№.5. –С. 142—155.
58. Мясищев В. Н. Социальная психология и психология отношений // Проблемы общественной психологии – М. . –1965. – С. 273-285.
59. Мясищев В.Н. Психология отношений. – М. – 2005. –158 с.
60. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. — М. — 2006. — 944 с.
61. Пахоль Б. Е. Субъективное и психологическое благополучие: современные и классические подходы, модели и факторы . – Украинский психологический журнал. – 2017. – No 1 (3). – С. 80 – 104.

62. Пучкова, Г. Л. Субъективное благополучие как фактор самоактуализации личности. автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Хабаровск: Дальневосточный институт психологии и психоанализа. – 2003. – 17 с.
63. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб. –2000.–416 с.
64. Ренге В. Психотехническая помощь учителей за рубежом (обзор литературы США 60-70 годов). — Московский Психотерапевтический журнал. —1993. —№ 2. [Электронный ресурс]—URL: http://psyjournals.ru/files/25775/mpj_1993_n2_Renge.pdf. (дата обращения 02.02.2018).
65. Слостенин В. А. О современных подходах к подготовке учителя // Технология психолого-педагогической подготовки учителя к воспитательной деятельности .– М. – 1996. – С.17-28.
66. Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. –2006. – №4. –С. 105-114.
67. Фесенко П.П., Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С. 95–129.
68. Фесенко, П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: дисс. ... — М. —2005. —206 с.
69. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия // Вопросы социальной психологии личности. –2003. – №4. – С. 27-41.
70. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия личности. – Саратов.– 2004. –180 с.
71. Шамионов, Р. М. Социальная психология субъективного благополучия личности. – LAP LAMBERT Academic Publishing. – 2010. – 328 с.
72. Шевеленкова Т.Д. Методика исследования психологического благополучия личности. – М. –2005. –34 с.

73. Ширяева, О. С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности. дисс. ... канд. психол. наук . – Петропавловск-Камчатский. – 2008. – 254 с.

74. Щербаков А. И. Отношения как проблема психологии воспитания. — Л. —1973. —220 с.

75. Эммонс Р. Психология высших устремлений. Мотивация и духовность личности. — М. — 2004— 416 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Диагностические методики в порядке их предъявления

1) «Шкала психологического благополучия» (К.Рифф).

Бланк

ФИО (по желанию) _____

Пол _____

Возраст _____

Стаж _____

Утверждение	1	2	3	4	5	6
1. Большинство моих знакомых считают меня любящим и преданным человеком.						
2. Иногда я меняю свое поведение или образ мышления, чтобы не выделяться.						
3. Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу.						
4. Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем.						
5. Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.						
6. Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.						
7. Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.						

8. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.						
9. Требования повседневной жизни часто угнетают меня.						
10. В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше.						
11. Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем.						
12. В целом я уверен в себе.						
13. Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.						
14. На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.						
15. Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей.						
16. Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.						
17. Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.						
18. Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.						
19. Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.						
20. Меня беспокоит то, что думают обо мне другие.						
21. Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.						
22. Я не хочу пробовать новые виды деятельности — моя жизнь и так меня устраивает.						
23. Моя жизнь имеет смысл.						

24. Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.							
25. Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся со мной своими проблемами.							
26. Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.							
27. Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня.							
28. Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.							
29. Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.							
30. В целом я себе нравлюсь.							
31. У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.							
32. На меня оказывают влияние сильные люди.							
33. Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.							
34. Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.							
35. Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.							
36. Я совершал ошибки, но все, что ни делается, — все к лучшему.							
37. Я считаю, что многое получаю от друзей.							
38. Людям редко удается уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.							

39. Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.						
40. На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.						
41. Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.						
42. Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.						
43. Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.						
44. Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.						
45. Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.						
46. Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.						
47. Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.						
48. Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.						
49. Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.						
50. Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.						
51. Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.						
52. У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.						
53. Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.						

54. Я завидую образу жизни многих людей.						
55. У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.						
56. Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.						
57. Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.						
58. Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения.						
59. Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.						
60. Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.						
61. Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.						
62. Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.						
63. Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.						
64. Для меня жизнь — это непрерывный процесс познания и развития.						
65. Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.						
66. Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.						
67. Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.						
68. Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя						

вести и как мыслить.						
69. Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.						
70. Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.						
71. Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.						
72. В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.						
73. Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.						
74. Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.						
75. Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.						
76. Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.						
77. Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.						
78. Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми, то понимаю, что я во многом лучше их.						
79. Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.						
80. Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.						
81. Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.						
82. Старого пса не научить новым трюкам.						

83. Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.							
84. Каждый имеет недостатки, но у меня их больше, чем у других.							

Инструкция: из предложенных вариантов ответа выберите тот, который считаете правильным именно для Вас.

1. Большинство моих знакомых считают меня любящим и преданным человеком.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен
- F) абсолютно согласен.

2. Иногда я меняю свое поведение или образ мышления, чтобы не выделяться.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

3. Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

4. Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

5. Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

6. Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

7. Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

8. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

9. Требования повседневной жизни часто угнетают меня.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E)согласен;

F) абсолютно согласен.

10. В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E)согласен;

F) абсолютно согласен.

11. Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E)согласен;

F) абсолютно согласен.

12. В целом я уверен в себе.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E)согласен;

F) абсолютно согласен.

13. Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E)согласен;

F) абсолютно согласен.

14. На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

15. Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

16. Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

17. Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

18. Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

19. Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.

- A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

20. Меня беспокоит то, что думают обо мне другие.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

21. Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

22. Я не хочу пробовать новые виды деятельности — моя жизнь и так меня устраивает.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

23. Моя жизнь имеет смысл.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

24. Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.

А) абсолютно не согласен;

- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

25. Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся со мной своими проблемами.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

26. Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

27. Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

28. Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

29. Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

30. В целом я себе нравлюсь.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

31. У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

32. На меня оказывают влияние сильные люди.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

33. Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

34. Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

35. Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

36. Я совершал ошибки, но все, что ни делается, — все к лучшему.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

37. Я считаю, что многое получаю от друзей.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

38. Людям редко удается уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

39. Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

40. На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

41. Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

42. Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

43. Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.

А) абсолютно не согласен;

- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

44. Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

45. Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

46. Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

47. Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

48. Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

49. Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

50. Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

51. Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

52. У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.

- А) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

53. Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

54. Я завидую образу жизни многих людей.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

55. У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

56. Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

57. Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

58. Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

59. Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

60. Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

61. Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

62. Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E) согласен;

F) абсолютно согласен.

63. Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E) согласен;

F) абсолютно согласен.

64. Для меня жизнь — это непрерывный процесс познания и развития.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E) согласен;

F) абсолютно согласен.

65. Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E) согласен;

F) абсолютно согласен.

66. Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

D) Скорее согласен;

E) согласен;

F) абсолютно согласен.

67. Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.

A) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

68. Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

69. Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

70. Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

71. Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- C) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- E)согласен;
- F) абсолютно согласен.

72. В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

73. Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

74. Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

75. Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

76. Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- F) абсолютно согласен.

77. Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

78. Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми, то понимаю, что я во многом лучше их.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

79. Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

80. Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;
- Е)согласен;
- Ф) абсолютно согласен.

81. Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.

- A) абсолютно не согласен;
- Б) не согласен;
- С) скорее не согласен;
- D) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

82. Старого пса не научить новым трюкам.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

83. Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

84. Каждый имеет недостатки, но у меня их больше, чем у других. >

А) абсолютно не согласен;

Б) не согласен;

С) скорее не согласен;

Д) Скорее согласен;

Е)согласен;

Ф) абсолютно согласен.

Утверждениям приписывается значение в баллах, равное числовому значению ответа в бланке ответов. Часть пунктов интерпретируются в обратных значениях:

Вариант ответа	В прямых значениях	В обратных значениях
Абсолютно не согласен	1 балл	6 баллов
Не согласен	2 балла	5 баллов
Скорее не согласен	3 балла	4 балла
Скорее согласен	4 балла	3 балла

Согласен	5 баллов	2 балла
Абсолютно согласен	6 баллов	1 балл

Подсчёт сырых баллов по основным шкалам

Шкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
Позитивные отношения	1, 19, 25, 37, 49, 67, 79	7, 13, 31, 43, 55, 61, 73
Автономия	8, 14, 26, 38, 50, 68, 80	2, 20, 32, 44, 56, 62, 74
Управление средой	3, 21, 33, 39, 51, 57, 69, 81	9, 15, 27, 45, 63, 75
Личностный рост	10, 16, 28, 40, 46, 52, 64, 70	4, 22, 34, 58, 76, 82
Цели в жизни	5, 23, 47, 53, 59, 71, 77	11, 17, 29, 35, 41, 65, 83
Самопринятие	6, 12, 30, 36, 48, 72, 78	18, 24, 42, 54, 60, 66, 84
Психологическое благополучие	1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 59, 64, 67, 68, 69, 70, 72, 71, 77, 78, 79, 80, 81	2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 18, 24, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 82, 83, 84

Содержательная интерпретация шкал

- **Шкала «Положительные отношения с другими».**

Респондент, набравший наименьший балл, имеет лишь ограниченное количество доверительных отношений с окружающими: ему сложно быть открытым, проявлять теплоту и заботиться о других; в межличностных взаимоотношениях, как правило, он изолирован и фрустрирован; не желает идти на компромиссы для поддержания важных связей с окружающими.

Респондент, набравший наибольший балл, имеет удовлетворительные, доверительные отношения с окружающими; заботится о благополучии других; способен сопереживать,

допускает привязанности и близкие отношения; понимает, что человеческие отношения строятся на взаимных уступках.

- **Шкала «Автономия».**

Высокий балл по данной шкале характеризует респондента как самостоятельного и независимого, способного противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом; самостоятельно регулирует собственное поведение; оценивает себя в соответствии с личными критериями.

Респондент с наименьшим баллом - зависит от мнения и оценки окружающих; в принятии важных решений полагается на мнение других; поддается попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом.

- **Шкала «Управление окружением».**

Высокий балл — респондент обладает властью и компетенцией в управлении окружением, контролирует всю внешнюю деятельность, эффективно использует предоставляющиеся возможности, способен улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей.

Низкий балл характеризует респондента как человека, который испытывает сложности в организации повседневной деятельности, чувствует себя неспособным изменить или улучшить складывающиеся обстоятельства, безрассудно относится к предоставляющимся возможностям, лишен чувства контроля над происходящим вокруг.

- **Шкала «Личностный рост».**

Респондент с наибольшим баллом - обладает чувством непрекращающегося развития, воспринимает себя «растущим» и самореализовывающимся, открыт новому опыту, испытывает чувство реализации своего потенциала, наблюдает улучшения в себе и своих действиях с течением времени; изменяется в соответствии с собственными познаниями и достижениями.

Респондент с наименьшим баллом - осознает отсутствие собственного развития, не испытывает чувства улучшения или самореализации, испытывает скуку и не имеет интереса к жизни, ощущает неспособность устанавливать новые отношения или изменить свое поведение.

- **Шкала «Цель в жизни».**

Испытуемый с высоким баллом по данной шкале имеет цель в жизни и чувство направленности; считает, что прошлая и настоящая жизнь имеет смысл; придерживается убеждений, которые являются источниками цели в жизни; имеет намерения и цели на всю жизнь.

Испытуемый с низким баллом - лишен смысла в жизни; имеет мало целей или намерений; отсутствует чувство направленности, не находит цели в своей прошлой жизни; не имеет перспектив или убеждений, определяющих смысл жизни.

- **Шкала «Самопринятие».**

Наибольший балл характеризует респондента как человека, который позитивно относится к себе, знает и принимает различные свои стороны, включая хорошие и плохие качества, положительно оценивает свое прошлое.

Респондент с наименьшим баллом - не доволен собой, разочарован событиями своего прошлого, испытывает беспокойство по поводу некоторых личных качеств, желает быть не тем, кем он или она является.

Подсчёт сырых баллов по дополнительным шкалам

Шкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
Баланс аффекта	7, 9, 13, 15, 17, 18, 21, 24, 27, 29, 30, 31, 34, 42, 43, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 66, 73, 75, 83, 84	6, 12, 33, 39,
Осмысленность жизни	3, 5, 23, 45, 46, 47, 48, 51, 53, 57, 59, 70, 71, 72, 77, 81	4, 11, 35, 41, 63, 76
Человек как открытая система	1, 10, 16, 19, 25, 28, 32, 40, 49, 52, 64, 67, 69, 79	

Содержательная интерпретация дополнительных шкал

- **Баланс аффекта**

Высокие баллы свидетельствуют о негативной самооценке респондента, неудовлетворённостью обстоятельствами собственной жизни, ощущении собственной никчёмности и бессилия. Недостаточна способность поддерживать позитивные отношения с окружающими, неверие в собственные силы, недооценка собственных способностей преодолевать жизненные препятствия, усваивать новые умения и навыки.

Низкие и нормальные баллы свидетельствуют о преобладании позитивной самооценки, принятии себя со всеми достоинствами и недостатками. Позитивная оценка всех сторон собственной личности, особенно способности приобретать и поддерживать контакты с окружающими. Уверенность в себе и собственных силах, высокое мнение о собственных возможностях, чувство компетентности в управлении повседневными делами. Общая удовлетворённость собственной жизнью.

- **Осмысленность жизни**

Низкие значения определяют недостаток или полное отсутствие осмысленности жизни. Прошлое и настоящее воспринимаются как бессмысленные. Преобладает чувство скуки и бесцельности существования. Отсутствие видимых жизненных перспектив, которые бы обладали достаточной привлекательностью для испытуемого.

Высокие и нормативные значения связаны с наличием жизненных целей и присутствия смысла жизни. Настоящее и прошлое воспринимаются, как осмысленные. Имеются убеждения, придающие жизни смысл. Оценка себя как человека целеустремлённого.

- **Человек как открытая система**

Низкие баллы означают неспособность достаточно интегрировать отдельные аспекты своего жизненного опыта. Формируется фрагментарное, недостаточно реалистичное восприятие различных аспектов жизни.

Высокие и нормативные баллы отражают высокую способность усваивать новую информацию. Формируется целостный, реалистичный взгляд на жизнь, открытость новому опыту, непосредственность и естественность переживаний.

Уровень	Стэны	Положительные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цель в жизни	Самопринятие	Общий балл
низкий	1	44 и менее	42 и менее	41 и менее	44 и менее	44 и менее	39 и менее	274 и менее
	2	45-48	43-44	42-45	45-48	45-49	40-43	275-294
	3	49-52	45-47	46-50	49-52	50-53	44-48	295-314
средний	4	53-56	48-51	51-54	53-55	54-57	49-52	315-334
	5	57-61	52-54	55-58	56-59	58-62	53-57	335-353
	6	62-69	55-58	59-67	60-67	63-70	58-66	354-393
	7	70-74	59-62	68-71	68-71	71-75	67-71	394-413
высокий	8	75-78	63-67	72-75	72-75	76-	72-75	414-

ий						79		433
	9	79-82	68-74	76-79	76-78	80 и боле е	76-80	434- 453
	10	83-84	75 и более	80 и более	79 и более		81 и более	454 и более

2) «Психологический портрет учителя»(Г.Резапкина, З.Резапкина).

Инструкция: Уважаемые коллеги! Этот тест поможет вам уточнить свой стиль преподавания и узнать некоторые личностные особенности. Из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции и отметьте в соответствующей клетке крестиком или другим значком.

Образец бланка																							
ПЦ				ПЭС				СО				СП				УСК				УТ			
№	1)	2)	3)	№	1)	2)	3)	№	1)	2)	3)	№	1)	2)	3)	№	1)	2)	3)	№	1)	2)	3)
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			

1. В воспитании важнее всего:

- 1) окружить ребенка теплотой и заботой;
- 2) уважительное отношение к старшим;
- 3) выработать у него определенные взгляды и умения.

2. Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) в зависимости от настроения.

3. Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю:

- 1) интерес;
- 2) смущение;
- 3) раздражение.

4. Если класс не приведен в порядок:

- 1) моя реакция зависит от ситуации;
- 2) я не обращаю на это внимания;
- 3) я не могу начать урок.

5. В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой:

- 1) часто;
- 2) в зависимости от ситуации;
- 3) редко.

6. Для меня важнее:

- 1) отношения с учениками;
- 2) с коллегами;
- 3) не знаю.

7. Некоторые ученики вызывают у меня раздражение, которое трудно скрыть:

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) никогда не вызывают.

8. Присутствие на уроке посторонних:

- 1) воодушевляет меня;
- 2) никак не отражается на моей работе;
- 3) выбивает меня из колеи.

9. Я считаю своим долгом сделать замечание, если ребенок нарушает порядок в общественном месте:

- 1) в зависимости от ситуации;
- 2) нет; 3) обычно.

10. Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей:

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) нет.

11. Во время перемены я предпочитаю общаться:

- 1) с учениками;

2) с коллегами;

3) лучше побыть в одиночестве.

12. Я почти всегда иду на урок в приподнятом настроении:

1) нет;

2) не всегда;

3) да.

13. У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других:

1) да;

2) нет;

3) не уверен.

14. Я предпочитаю работать под руководством человека, который:

1) предлагает простор для творчества;

2) не вмешивается в мою работу;

3) дает четкие указания.

15. Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного:

1) обычно;

2) иногда;

3) сомневаюсь.

16. Случайные встречи с учениками за пределами школы:

1) доставляют мне удовольствие;

2) вызывают у меня чувство неловкости;

3) не вызывают у меня особых эмоций.

17. Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливым или несчастным:

1) часто;

2) редко;

3) никогда.

18. Замечания со стороны коллег и администрации:

1) меня мало волнуют;

2) иногда задевают меня;

3) часто задевают меня.

19. Во время урока я придерживаюсь намеченного плана:

1) в зависимости от ситуации;

2) предпочитаю импровизацию;

3) всегда.

20. Мои успехи обычно признаются другими людьми.

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) редко.

21. С мнением, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть:

- 1) я согласен;
- 2) не согласен;
- 3) что-то в этом есть.

22. Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких и коллег:

- 1) да;
- 2) иногда;
- 3) нет.

23. Мысль о предстоящей встрече с учениками и коллегами:

- 1) доставляет мне удовольствие;
- 2) особых эмоций не вызывает;
- 3) в тягость.

24. Когда вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне, я:

- 1) предпочитаю выяснить отношения;
- 2) игнорирую этот факт;
- 3) я плачу ему той же монетой.

25. От того, как воспитывают детей в семье, зависит:

- 1) почти всё;
- 2) кое-что;
- 3) ничего не зависит.

26. В работе для меня важнее всего:

- 1) привязанность учеников;
- 2) признание коллег;
- 3) чувство собственной необходимости.

27. Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния:

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) не зависит.

28. В дружелюбном отношении со стороны коллег:

- 1) я не сомневаюсь;
- 2) уверенности нет;

3) затрудняюсь ответить.

29. Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять:

- 1) пытаюсь понять его точку зрения;
- 2) перевожу разговор на другую тему;
- 3) стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.

30. Если я захочу, то смогу расположить к себе любого:

- 1) да;
- 2) в зависимости от ситуации;
- 3) вряд ли.

31. Если при мне незаслуженно наказывают ученика:

- 1) я тут же заступлюсь за него;
- 2) один на один сделаю замечание коллеге;
- 3) сочту некорректным вмешиваться.

32. Работа дается мне ценой большого напряжения:

- 1) обычно;
- 2) иногда;
- 3) редко.

33. У меня нет сомнений в своем профессионализме:

- 1) конечно;
- 2) есть сомнения;
- 3) не приходилось задумываться.

34. По-моему, в школьном коллективе важнее всего:

- 1) возможность работать творчески;
- 2) отсутствие конфликтов;
- 3) трудовая дисциплина.

35. На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на нет:

- 1) не думаю;
- 2) не всегда;
- 3) да.

36. С высказыванием «Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»:

- 1) согласен полностью;
- 2) не согласен;
- 3) что-то в этом есть.

37. Мысли о работе мешают мне уснуть:

- 1) часто;
- 2) редко;
- 3) никогда не мешают.

38. На собраниях и педсоветах я выступаю по волнующим меня вопросам:

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) предпочитаю слушать других.

39. Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика

- 1) нет, это недопустимо;
- 2) затрудняюсь ответить;
- 3) если ученик этого заслуживает.

40. Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом:

- 1) да;
- 2) в некоторых случаях;
- 3) нет.

41. Во время каникул я испытываю потребность в общении с учениками:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) иногда.

42. Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями:

- 1) редко;
- 2) обычно;
- 3) всегда.

43. Мне приходилось выполнять приказы людей не вполне компетентных:

- 1) да;
- 2) не помню;
- 3) нет.

44. Непредвиденные ситуации на уроках:

- 1) можно эффективно использовать;
- 2) лучше игнорировать;
- 3) только мешают учебному процессу.

45. Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине:

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) нет.

46. В конфликте между учителем и учеником я в душе встаю на сторону:

- 1) ученика;
- 2) учителя;
- 3) сохраняю нейтралитет.

47. В начале или конце учебного года у меня проблемы со здоровьем:

- 1) как правило;
- 2) не обязательно;
- 3) проблем со здоровьем нет.

48. Мои ученики относятся ко мне с симпатией:

- 1) да;
- 2) не все;
- 3) не знаю.

49. Требования начальства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными:

- 1) вызывают;
- 2) не знаю;
- 3) не вызывают.

50. Успех зависит от способностей и трудолюбия человека, а не от удачного стечения обстоятельств:

- 1) чаще всего;
- 2) не уверен;
- 3) не согласен

КОММЕНТАРИИ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

1. ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕННОСТИ (ПЦ)

Профессионально важные качества учителя - любовь к детям, стремление понять и помочь. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

1.1. Преобладание первого варианта говорит об особой значимости для учителя интересов и проблем школьников. В основе отношений лежит безусловное принятие учеников, которые безошибочно чувствуют человека, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На уроках такого учителя ученики чувствуют себя в безопасности и комфорте. Благоприятная эмоциональная обстановка дает возможность плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и учеников.

1.2. Преобладание второго варианта говорит об особой значимости для учителя его отношений с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Учителя мало интересует внутренний мир ученика. В отношениях с таким учителем ученики ведут себя настороженно, напряженно, не видят в нем союзника. Отношения в лучшем случае не носят личностной окраски или пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

1.3. Преобладание третьего варианта говорит о "самодостаточности" учителя, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личностными особенностями, так и неблагоприятным психоэмоциональным состоянием (избегание контактов, вызванное усталостью и нервным истощением). Возможно, круг интересов учителя не исчерпывается школьными проблемами, есть и другие возможности самореализации. Нередко в этом случае человек ищет опору в себе и вне школы.

2. ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ (ПС)

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

2.1. Преобладание первого варианта говорит о неблагоприятном психоэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие психосоматической симптоматики; сниженные результаты при исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть вызвано стремлением преувеличить свои проблемы.

2.2. Преобладание второго варианта или присутствие в равной степени всех трех вариантов ответов позволяет предположить нестабильность психоэмоционального состояния учителя, которое, как правило, определяется тремя факторами в их различных сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы; неблагоприятное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие неадекватную реакцию на них.

2.3. Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя

благоприятно влияют на психологический климат в школе, если только человек не стремится преуменьшить свои проблемы.

3. САМООЦЕНКА (С)

Самооценка, или самовосприятие - это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его "личная педагогическая философия" во многом определяются его самооценкой.

3.1. Предпочтение первого варианта говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям возможно личностное развитие школьников.

3.2. Преобладание второго варианта, а также наличие в равной степени всех трех вариантов ответов говорит о неустойчивой самооценке, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в "полосе неудач" негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

3.3. Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Ему свойственно принижать значение личности другого человека точно так же, как и своей, поэтому он стремится повысить свою самооценку, нередко за счет учеников. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий от него большого интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности учителя.

4. СТИЛЬ ПРЕПОДАВАНИЯ (СП)

На формирование стиля оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

4.1. Преобладание первого варианта ответов говорит о демократическом стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их

мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения.

4.2. Преобладание второго варианта ответа указывает на черты либерального, или "попустительского" стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль работы учащихся ведет без системы, проявляет нерешительность, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для такого учителя характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия - приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию "сильного педагога". Но на его уроках дети чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. Авторитарный стиль в чистом виде представляет собой стрессовую воспитательную стратегию.

5. УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ (УСК)

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

5.1. Преобладание первого варианта говорит о высоком уровне субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

5.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной сформированности ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

5.3. Преобладание третьего варианта говорит о сниженном уровне субъективного контроля. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать

ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Есть прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену "сгорания".

6. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ (УТ)

Удовлетворенность трудом - общее понятие, отражающее степень душевного благополучия профессионала. Удовлетворенность трудом зависит от интереса к своей работе, личностных качеств человека, психологического климата в коллективе, условий работы, профессиональной успешности.

6.1. Преобладание первого варианта говорит о высокой степени удовлетворенности своим трудом, проявляющейся в интересе к процессу и результатам своей деятельности; конструктивных взаимоотношениях с коллегами и руководством, основанных на взаимоуважении. Уровень притязаний человека, удовлетворенного своим трудом, соответствует уровню его профессиональных достижений.

6.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной удовлетворенности человека своим трудом, низкой профессиональной мотивации, слабом интересе к процессу и результатам своей профессиональной деятельности, трудностях трудовой адаптации.

6.3. Преобладание третьего варианта говорит о неудовлетворенности человека своим трудом, проявляющейся в отсутствии интереса к своей работе, демотивации, невозможности полноценной профессиональной самореализации на данном рабочем месте, проблемах трудовой адаптации. Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца "просчитать" с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики - дать учителю "информацию к размышлению" - информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

3. «Методика изучения мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А. Реана).

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Бланк методики

	в очень незначительной мере (1)	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере (4)	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

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

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

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

4.«Методика диагностика привлекательности труда» (В. М. Снетков).

Инструкция: Перед вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Среди предложенных суждений нет плохих или хороших, все они важны, но для каждого человека каждое по-своему.

В первой части задания просим вас оценить по десятибалльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе (на участке или в бригаде). Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100%) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует. Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и так далее до 0, который обозначает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает. Для ответа вам необходимо написать напротив суждения тот балл, который выражает ваше мнение по данному вопросу.

Во второй части задания используется тот же опросник. Но теперь вам следует ответить на вопрос: «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...». При выполнении этой части работы вам

следует прежде всего ориентироваться на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для вас в работе наиболее важно, а что наименее. В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по каждому пункту, ничего не пропускайте.

Результаты отдельных анкет нигде обсуждаться не будут и оглашению не подлежат.

Часть 1

- 1) Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.
- 2) В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.
- 3) У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.
- 4) Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.
- 5) Высокая среднемесячная зарплата.
- 6) В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.
- 7) В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.
- 8) У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.
- 9) Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.
- 10) В коллективе постоянно растет производительность труда.
- 11) Работа простая, не требует специальной подготовки.
- 12) О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.
- 13) В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.
- 14) Работа требует специальных знаний и умений.
- 15) Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.
- 16) Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть .
- 17) Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.
- 18) Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.
- 19) Большие премии.
- 20) В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.
- 21) Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.
- 22) В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т.п.
- 23) В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.

- 24) В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.
- 25) Работа легкая, не вызывает физического переутомления.
- 26) Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.
- 27) Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.
- 28) Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.
- 29) Хорошее, удобное оборудование и техника.
- 30) В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.
- 31) Администрация предприятия ценит меня как работника.
- 32) Есть возможность и созданы все условия для учебы.
- 33) Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.
- 34) В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.
- 35) Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.
- 36) Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.
- 37) Работа ритмичная, без штурмовщины.
- 38) В коллективе совсем нет брака в работе.
- 39) Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.
- 40) Продукция, которую я выпускаю, очень важна.
- 41) Руководитель всегда интересуется моими личными делами.
- 42) Работа требует высокой квалификации.
- 43) Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.
- 44) В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.
- 45) Мой руководитель меня уважает.
- 46) Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.
- 47) Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.
- 48) Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.
- 49) Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.
- 50) В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.
- 51) Удобная сменность.
- 52) В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.
- 53) Работа не накладывает на человека большой ответственности.
- 54) Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.
- 55) Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

Ответ на вопрос: «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой:

- 1) В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.
- 2) Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.
- 3) В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.
- 4) У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.
- 5) Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.
- 6) Высокая среднемесячная зарплата.
- 7) В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.
- 8) В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.
- 9) У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.
- 10) Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.
- 11) В коллективе постоянно растет производительность труда.
- 12) Работа простая, не требует специальной подготовки.
- 13) О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.
- 14) В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.
- 15) Работа требует специальных знаний и умений.
- 16) Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.
- 17) Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть .
- 18) Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.
- 19) Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.
- 20) Большие премии.
- 21) В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.
- 22) Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.
- 23) В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т.п.

- 24) В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.
- 25) В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.
- 26) Работа легкая, не вызывает физического переутомления.
- 27) Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.
- 28) Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.
- 29) Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.
- 30) Хорошее, удобное оборудование и техника.
- 31) В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.
- 32) Администрация предприятия ценит меня как работника.
- 33) Есть возможность и созданы все условия для учебы.
- 34) Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.
- 35) В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.
- 36) Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.
- 37) Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.
- 38) Работа ритмичная, без штурмовщины.
- 39) В коллективе совсем нет брака в работе.
- 40) Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.
- 41) Продукция, которую я выпускаю, очень важна.
- 42) Руководитель всегда интересуется моими личными делами.
- 43) Работа требует высокой квалификации.
- 44) Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.
- 45) В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.
- 46) Мой руководитель меня уважает.
- 47) Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.
- 48) Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.
- 49) Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.

50) Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.

51) В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.

52) Удобная сменность.

53) В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.

54) Работа не накладывает на человека большой ответственности.

55) Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.

56) Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в листе ответов построчно:

Потребности	Вопросы			
	1	15	29	43
1. Потребность в творческой и интересной работе.	1	15	29	43
2. Потребность в благоприятных условиях труда.	2	16	30	44
3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе.	3	17	31	45
4. Потребность в признании, в личном авторитете.	4	18	32	46
5. Потребность в собственном развитии.	5	19	33	47
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении.	6	20	34	48
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе.	7	21	35	49
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива.	8	22	36	50

9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива.	9	23	37	51
10. Потребность в хорошей организации труда.	10	24	38	52
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива.	11	25	39	53
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов).	12	26	40	54
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.	13	27	41	55
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».	14	28	42	56

Обработка и интерпретация результатов теста

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями ($M_1 - M_2$). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

5.Методика «Диагностика центрации педагога»(К. М. Левитан)

№ вопроса утверждения						
1	б	в	а	е	г	д
2	д	г	б	е	в	а
3	а	б	в	г	д	е
4	б	в	е	а	д	г
5	а	е	д	в	б	г
6	в	д	е	а	г	б
7	в	д	е	а	г	б
8	е	б	г	а	в	д
9	а	г	д	б	е	в
10	е	б	г	а	д	в

Инструкция. Пожалуйста, сосредоточьтесь, поскольку вы должны очень четко и обоснованно сделать выбор того или иного варианта ответа. Если же варианты вас не устраивают, допишите собственный вариант в свободной строке. Не задумывайтесь слишком долго над каждым суждением.

1. Более всего мне как педагогу удается...

- а) воспитывать учеников
- б) организовывать моих коллег
- в) реализовать свои способности и возможности в педагогическом труде ,
- г) привлечь родителей к воспитанию детей
- д) совершенствовать методику преподавания моего предмета,
- е) добросовестно выполнять все обязанности.

2. Занимаясь повышением своей квалификации, особое внимание я уделяю вопросам ...

- а) чтения методической литературы
- б) психологии учащихся
- в) работы с семьей
- г) самосовершенствования во всех областях,
- д) создания оптимального климата в нашем педагогическом коллективе
- е) входящем в план работы в школы.

3. Я считаю, что настоящую оценку моего труда могут дать ...

- а) мои коллеги-предметники или мои друзья по школе
- б) скорее всего я сам
- в) мои ученики,
- г) завучи школы, методисты
- д) родители моих учеников
- е) кто был на моих уроках.

4. Мне кажется, что рост неуспеваемости в последнее время связан с ...

- а) ослаблением контроля за учебно-воспитательным процессом со стороны администрации школы,
- б) отсутствием взаимопонимания между коллегами, что децентрализует педагогические усилия коллектива,
- в) недоработкой отдельных учителей, так как я делаю все возможное для предотвращения неуспеваемости,
- г) недостатками программ и методик, усложнением содержания образования,
- д) недостаточным контролем со стороны родителей е) перегруженностью детей.

5. При возможности я бы выбрал(а) следующую форму аттестации...

- а) обсуждение моей работы на малом совете
 - б) опрос детей и родителей о моей работе
 - в) как решит администрация,
 - г) разработка методического пособия или серия открытых уроков
 - д) анкетирование учащихся,
 - е) письменный отчет (анализ и обобщение) за период между аттестациями.
6. Если бы педагогов готовили в вузах с учетом индивидуальных склонностей, я бы выбрал специальность ...
- а) учитель-инспектор (контроль за работой структур школы)
 - б) учитель-методист (научно-методическая работа),
 - в) учитель-психотерапевт (нормализация климата, устранение конфликтов, их профилактика и др.)
 - г) учитель-консультант по проблемам семьи (работа в микрорайоне)
 - д) учитель-мастер (наставник по становлению педагогического мастерства молодежи, организация педклассов)
 - е) учитель воспитатель (организация и воспитательная работа с детьми).
7. Я очень расстраиваюсь, если неприятности на работе связаны ...
- а) с жалобой на меня администрации
 - б) с неудачно проведенным уроком при его тщательной подготовке,
 - в) с грубостью и бесконтактностью коллег
 - г) с выяснением отношений с родителями,
 - д) с критикой в мой адрес в присутствии учеников
 - е) с конфликтом между мной и учениками.
8. Если охарактеризовать мое педагогическое призвание, то я ...
- а) такой же педагог, как и большинство в нашем коллективе,
 - б) если отбросить излишнюю скромность - незаурядная личность и педагог со своим неповторимым почерком работы,
 - в) я заботливый и внимательный родитель
 - г) воспитатель человеческих душ,
 - д) изобретатель и конструктор урока
 - е) вечно непоседливый и неуспокоенный оптимист, преданный профессии.
9. Мне доставило наибольшее удовольствие, если бы в день юбилея ...
- а) коллеги мне бы организовали банкет с поздравлениями, песнями, экспромтами и т.д.,
 - б) по РОНО появился приказ о моем поощрении чем-либо
 - в) мне бы присвоили более высокое педагогическое звание,

г) о моей работе появилась бы заметка в педагогической газете или журнале д) ко мне домой с поздравлением пришли мои бывшие ученики

е) меня бы поздравила общественность (шефы, родители учеников, работников детских учреждений нашего микрорайона).

10. Наиболее ярким воспоминанием моего детства являются ..

а) мои старшие друзья, которые принимали меня как сверстника(цу) и дали мне много больше, нежели мои сверстники,

б) постоянное усилие разобраться во всем самой(му) и необходимость добиться всего самостоятельно,

в) игры, которые я придумывал(а) и увлекал(а) остальных

г) упреки мамы за то, что я отдавал(а) все, что можно отдать, даже если это последнее у самого(й)

д) наказание от строгих родителей

е) огромное количество друзей, которое всегда окружало меня.

1. Сопоставьте ответы с ключом:

№ вопроса утверждения	Тип центрации					
	К	Я	Г	А	Р	М
1	б	в	а	е	г	д
2	д	г	б	е	в	а
3	а	б	в	г	д	е
4	б	в	е	а	д	г
5	а	е	д	в	б	г
6	в	д	е	а	г	б
7	в	д	е	а	г	б
8	е	б	г	а	в	д
9	а	г	д	б	е	в
10	е	б	г	а	д	в

2. Подсчитайте количество совпавших с ключом ответов в каждом столбце, запишите результаты по каждому типу центрации:

К= Я= Г=

Конформная Эгоцентрическая Гуманистическая

А= Р= М=

Авторитарная Ориентированная Методическая

на родителей

3. Определите уровень выраженности, значимости каждой центрации.

Шкала оценок уровня выраженности типа центрации (в баллах):

До 3 баллов –центрация эпизодическая;

4 - 6 баллов –центрация значима;

7 - 10 баллов - центрация доминирует.

Интерпретация результатов диагностики

типа центрации педагога.

1. Конформная центрация, «К» - центрация на интересах, мнениях своих коллег или конформная центрация. Доминирование данной центрации наблюдается у педагогов, склонных к организаторской и воспитательной работе с разными возрастными группами. Подвержены коллективным идеям, не склонны к конфликтам.

2. Эгоцентрическая центрация, «Я» - центрация на интересах, потребностях своего «Я» или эгоцентрическая центрация. Характеризует педагогов с яркой индивидуальностью, отстаивающих право на нешаблонную работу. Возможны конфликты с коллегами и администрацией при ограничении свободы действий педагога. При благоприятных условиях преподавания эти педагоги чаще реализуют свои возможности, создавая педагогические изобретения.

3. Гуманистическая центрация, «Г» - центрация на интересах детей. Профессионально значимая центрация. Вся деятельность педагога направлена на гуманизацию процесса обучения. Его индивидуальный стиль поведения характеризуется вниманием и чуткостью к детям, поэтому наиболее успешно осуществляется работа с педагогически трудными учащимися.

4. Авторитарная центрация, «А» - центрация на интересах, требованиях администрации. Характерна для педагогов с нереализованными индивидуальными особенностями в силу их исполнительности и репродуктивности деятельности. Свойственна большая зависимость от оценок их деятельности инспектирующими органами народного образования и мнения администрации учебного заведения. Меняют стиль и методы преподавания, если это рекомендовано «сверху». При переносе методик не адаптируют их к условиям собственной деятельности и индивидуальным особенностям.

5. Центрация ориентированная на родителей, «Р». Встречается у педагогов, попавших в зависимость родителей своих учеников. Успешность их педагогической деятельности предопределена составом родителей и их социальной значимостью.

Возможно необъективное оценивание учащихся, связанное со взаимоотношениями с семьей учащегося и педагогом.

6. Методическая центрация, «М» - центрация на интересах, требованиях средств и методов преподавания или познавательная центрация. Характерна для педагогов теоретического типа. Основное направление их деятельности - совершенствования педагогической технологии обучения и воспитания. Однако увлеченность педагогов совершенствованием методики преподавания иногда приводит к тому, что педагог начинает рассматривать учащегося как фон, на котором он творит «безупречный» урок. Что же касается содержания и структуры урока, то они логически завершены, максимально заполнены, профессионально грамотны. Педагоги с доминированием данного типа центрации могут быть прекрасными руководителями методических объединений.

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.

Уровень отдельных показателей и уровень общего психологического благополучия педагогов

возраст	стаж	ПО	А	УО	ЛР	Ц	С	ПБ	БА	ОЖ	ЧОС
51	30	49	46	45	41	48	44	190	82	77	68
54	33	56	55	58	54	62	65	315	74	83	62
42	21	44	22	47	50	51	48	275	73	75	59
31	9	37	66	55	60	57	52	315	73	80	80
43	22	37	45	38	27	33	32	211	73	82	71
59	36	37	29	38	27	33	32	232	73	77	72
58	37	55	53	55	58	54;	50	320	73	75	69
43	22	56	50	54	55	60	52	300	66	64	50
60	37	24	26	35	45	31	39	170	50	66	51
53	53	32	26	35	41	31	39	171	68	70	50
31	2	45	45	44	42	45	49	190	70	71	55
60	36	51	58	60	57	54	57	330	73	75	65
41	21	56	49	57	55	60	54;	350	70	75	71
34	12	46	31	38	27	33	32	222	73	80	88
41	20	64	60	53	59	52	49	320	75	69	60
40	19	58	49	54	55	57	50	330	74	83	67
41	21	53	53	58	60	61	52	325	73;	75	56
37	11	64	57	66	58	65	54	316;	73	80	65
37	15	37	45	38	27	33	32	211	73	82	77
25	4	37	29	38	27	33	32	232	73	77	60
61	38	37	34	38	27	33	32	222	73	75	54
37	16	32	28	35	41	31	39	180	66	64	73
43	22	55	51	54	57	56	54	326	50	66	76

45	23	32	26	35	41	31	39	171	68	70	66
48	28	58	54	66	60	62	58	317	70	71	78
42	20	60	58	56	58	66	67	319	73	75	80
44	23	37	29	38	27	33	32	212	73	80	54
63	48	37	45	38	27	33	32	211	73	30	63
50	50	37	29	38	27	33	32	232	73	77	68
45	45	57	49	58	61	63	57	327	73	28	72
41	29	32	28	35	41	31	39	180	66	64	75
51	30	24	26	35	45	31	39	170	50	66	79
43	22	32	26	35	41	31	39	171	68	70	81
51	29	55	54	59	60	70	56	331	70	71	71
37	14	32	33	39	36	34	31	182	74	83	50
43	21	37	22	38	27	33	32	212	73	75	72
30	9	60	53	57	61	64	55	321	73	80	69
43	22	37	45	38	27	33	32	211	73	82	58
29	8	37	29	38	27	33	32	232	73	77	51
24	2	37	34	38	27	33	32	222	73	75	53
48	22	32	28	35	41	31	39	180	66	64	47
29	8	54	53	52	62	59	56	329	50	66	49
30	9	60	57	55	65	69	63	319	50	66	43
28	7	32	26	35	41	31	39	171	68	70	44
43	21	33	23	39	37	33	30	160	66	75	60
32	10	32	33	39	36	34	31	182	74	83	57
34	13	37	22	38	27	33	32	212	73	75	55
24	2	37	29	38	27	33	32	212	73	80	53
42	21	37	45	38	27	33	32	211	73	82	68
57	37	60	52	67	64	70	56	328	73	77	79
55	33	56	54	60	57	66	49	332	73	75	71
52	30	32	28	35	41	31	39	180	66	64	61

67	46	24	26	35	45	31	39	170	50	66	66
42	20	55	51	57	53	56	49	316	68	70	78
50	36	58	52	56	55	60	54	320	70	71	88
39	17	46	34	38	27	33	32	222	73	75	81
37	16	72	53	56	58	55	60	327	70	75	82
25	4	46	31	38	27	33	32	222	73	80	44
57	35	30	31	36	35	29	31	182	75	69	59
42	18	54	49	53	57	61	56	320	74	83	78
59	38	52	55	57	54	61	52	325	73	75	66
24	2	37	29	38	27	33	32	212	73	80	65
49	27	37	45	38	27	33	32	211	73	82	77
42	20	37	29	38	27	33	32	232	73	77	71

Примечания: ПОД- шкала «Положительные отношения с другими» А-Шкала «Автономия», УО – Шкала «Управление окружением», ЛР- Шкала «Личностный рост», Шкала ЦЖ- «Цель в жизни», С- Шкала «Самопринятие», БА- Баланс аффекта, ОЖ- Осмысленность жизни, ЧОС- Человек как открытая система

Таблица 2.

Уровень отдельных показателей отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагогов

возраст	стаж	Н	ВМ	ПТ	УТ	Ц
51	30	6	4	-5	8	5
54	33	7	4	4	8	6
42	21	8	4	-8	8	5
31	9	8	5	-1	7	5
43	22	9	4	-2	6	6
59	36	7	4	6	8	5
58	37	9	4,5	-8	7	4
43	22	6	4	10	5	4
60	37	8	3	12	6	4

53	26	8	4	-9	8	4
31	2	7	3	5	7	5
60	36	6	5	-6	7	6
41	21	8	4	-9	5	6
34	12	10	4	3	8	4
41	20	7	4,5	8	6	4
40	19	7	5	5	5	6
41	21	5	4	6	7	5
37	11	7	4	-5	8	5
37	15	5	4	1	5	5
25	4	6	4	0	5	5
61	38	6	4	7	7	4
37	16	5	4	6	6	5
43	22	7	4	7	6	6
45	23	6	4	-8	8	6
48	28	5	4	3	7	6
42	20	6	4	-9	6	4
44	23	8	4	5	9	4
63	48	8	4	7	6	4
50	31	7	4	7	5	5
45	24	7	4	-4	8	6
41	29	6	4	-6	7	6
51	30	8	4	1	8	6
43	22	7	3,5	0	7	5
51	29	6	4	4	7	5
37	14	7	3,5	-1	6	4
43	21	7	4	-6	5	5
30	9	6	4	9	8	4
43	22	8	5	-2	8	6
29	8	8	4	-1	9	4
24	2	7	4	8	7	5
48	22	5	4	0	9	6
29	8	8	4	8	9	4
30	9	7	4	9	7	6

28	7	6	5	2	6	4
43	21	6	3,5	5	8	6
32	10	6	3	-1	7	5
34	13	6	3,5	6	7	4
24	2	5	4	5	9	5
42	21	8	3	2	8	6
57	37	6	4	1	8	6
55	33	8	4	-2	8	5
52	30	7	5	-6	6	5
67	46	7	4	8	5	4
42	20	9	4	1	7	5
50	36	6	4	6	9	4
39	17	6	4	8	7	5
37	16	7	4	2	10	6
25	4	7	4	-1	5	6
57	35	8	4	0	8	4
42	18	6	4	-7	7	4
59	38	7	4	1	6	5
24	2	9	4	0	8	6
49	27	8	4	3	7	4
42	20	8	4	0	9	5
40	18	5	5	1	8	6

Примечание: Н-направленность, ВМ- внутренняя мотивация профессиональной деятельности, ПТ- степень субъективной привлекательность труда, УТ- удовлетворенность трудом, Ц- педагогическая центрация

Результаты статистической обработки данных

Таблица 1

Матрица интеркорреляций различий показателей отношения к профессиональной деятельности у педагогов с низким и средним уровнем психологического благополучия личности (критерий Манна-Уитни).

Ранги				
	Уровни ПБ	N	Средний ранг	Сумма рангов
ПЦ	средний	27	30,02	810,50
	низкий	38	35,12	1334,50
	Всего	65		
ВМ	средний	27	38,19	1031,00
	низкий	38	29,32	1114,00
	Всего	65		
УТ	средний	27	31,15	841,00
	низкий	38	34,32	1304,00
	Всего	65		
ПТ	средний	27	35,94	970,50
	низкий	38	30,91	1174,50
	Всего	65		
Центрации	средний	27	33,07	893,00
	низкий	38	32,95	1252,00
	Всего	65		

	ПЦ	ВМ	УТ
Статистика U Манна-Уитни	432,500	373,000	463,000

Статистика W Уилкоксона	810,500	1114,000	841,000
Z	-1,107	-2,367	-,673
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,268	,018	,501

Статистики критерия^a

	ПТ	Центрации
Статистика U Манна-Уитни	433,500	511,000
Статистика W Уилкоксона	1174,500	1252,000
Z	-1,065	-,028
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,287	,977

	N		27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Управление средой	Коэффициент корреляции		,280	-,169	1,000	-,100	,242	,034	,087	-,432	,303	,194	-,131
	Знч. (2-сторон)		,156	,399	.	,621	,224	,865	,664	,024	,125	,333	,516
	N		27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Личностный рост	Коэффициент корреляции		,182	,071	-,100	1,000	,282	,200	,155	,093	-,074	,029	-,068
	Знч. (2-сторон)		,364	,724	,621	.	,155	,318	,440	,645	,712	,887	,734
	N		27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Цели в жизни	Коэффициент корреляции		,259	-,087	,242	,282	1,000	,269	,251	,050	,339	-,011	-,363
	Знч. (2-сторон)		,193	,667	,224	,155	.	,175	,206	,803	,083	,955	,063
	N		27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Самопринятие	Коэффициент корреляции		,172	,134	,034	,200	,269	1,000	-,378	-,048	-,093	,015	-,228

	Человек как открытая система	Коэффициент корреляции	,045	-,188	,194	,029	-,011	,015	-,064	-,102	,100	1,000	,027
		Знч. (2-сторон)	,824	,349	,333	,887	,955	,943	,753	,613	,621	.	,895
		N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
	ПЦ	Коэффициент корреляции	-,213	,067	-,131	-,068	-,363	-,228	,085	,389	-,029	,027	1,000
		Знч. (2-сторон)	,286	,741	,516	,734	,063	,253	,674	,045	,886	,895	.
		N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
	ВМ	Коэффициент корреляции	-,136	,275	-,412	,027	-,323	,025	-,097	,092	-,084	,078	,086
		Знч. (2-сторон)	,499	,165	,033	,892	,100	,901	,630	,647	,678	,698	,669
		N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
УТ	Коэффициент корреляции	-,216	-,061	,285	-,326	,245	-,022	,006	-,121	,373	,208	-,060	

Приложение 4.

Развивающая программа «Развитие позитивного отношения к профессиональной деятельности как условия психологического благополучия личности педагога

Цель программы: создание условий для сохранения психологического благополучия личности педагогов.

Задачи программы:

- Развитие навыков решений конфликтных ситуаций.
- Развитие позитивного отношения к профессиональной деятельности.
- Обучение директора и завучей образовательного учреждения навыками планирования с помощью современных средств.

ЗАНЯТИЕ 1. Знакомство.

Цель: создание благоприятных условий для работы тренинговой группы.

Приветствие: предлагаем каждому из членов группы поздороваться друг с другом по разному.

Обсуждение.

Упражнение 1 «Правила нашей группы».

Цель: информирование о правилах поведения; разогрев.

Инструкция: давайте сформулируем правила нашей тренинговой группы.

15-20 минут на подготовку.

Презентация правил тренинга минигруппами.

Выделение правил:

1. «Здесь и сейчас»: говорится только о том и обсуждается то, что происходит именно сейчас.
2. Безоценочность (Я не оцениваю суждения и поведение других участников).
3. Персонификация высказывания: Я говорю «Я», а не «Мы» или «Все»- это значит, что я несу ответственность за свои слова, высказываю собственную точку зрения.
4. Невынесение проблемы за пределы круга.
5. Активность и инициативность.
6. Искренность и внимательное слушание.

Обсуждение

Упражнение 2. «Учимся расслабляться».

Инструкция: Сейчас мы будем использовать три приема для расслабления для избавления от зажатости и стеснения.

Прием № 1. Сесть поудобнее. Спина расслаблена, опирается на спинку стула, руки спокойно лежат на коленях. Можно закрыть глаза. Сделать по десять глубоких медленных

вдохов и выдохов. Чтобы замедлить их, вдыхая, сосчитать про себя до семи, а выдыхая – до девяти. Можно и без счета. По окончании открыть глаза и рассказать, что чувствовали, выполняя это упражнение.

Прием № 2. Этот способ расслабления называется «Волшебное слово». Когда мы волнуемся, можем произнести про себя это «волшебное слово», и почувствуем себя немного увереннее и спокойнее. Это могут быть разные слова: «покой», «тишина», «нежная прохлада» и любые другие. Главное, чтобы они помогали вам. По окончании ведущий спрашивает, какие «волшебные слова» подобрал каждый из участников и что он почувствовал.

Прием № 3. Еще один способ успокоиться и расслабиться. Вспомните, вообразите себе ситуацию, которая обычно вызывает у вас волнение, напряжение. Произнесите про себя несколько утверждений о том, что вы чувствуете себя уверенно, спокойно. Но эти утверждения должны быть положительными. Например, не «я не волнуюсь», а «я спокоен» и т.д. Начнем. Данное упражнение способствует не только усвоению подростками простых навыков саморегуляции и созданию комфортной и доверительной атмосферы в группе, но и тому, что участники группы начинают более открыто и полно выражать свои чувства.

Упражнение 3. «Как справиться с волнением перед выступлением на педагогическом совете»?

Инструкция: Я думаю некоторые из вас испытывают волнение, давайте попробуем с вами одну технику которая поможет вам успешно выступить, техника это - Отодвигание - абстрагирование от своего «Я» с комплексами и проблемами. Напишите на отдельном листе все мысли которые отвлекают их от предстоящего выступления. Потом прочитайте их про себя и выбросите.

Обсуждение, обратная связь тренеру.

Итак, отодвигание позволило нам: 1) думать только о предмете выступления 2) при отодвигании использовать визуализацию и звучность 3) помогает включить левое полушарие 4) осознать незначительность страх.

Упражнение 4. «Регулирование дыхания».

Инструкция: предлагаю вам всем встать чтобы нашему дыханию ничего не мешало, сделайте глубокий вдох, и постарайтесь задержать дыхание на максимальное количество времени которое вы можете, потом сделайте выдох. Сделайте от 5 до 10 повторений.

Рефлексия, обратная связь, пожелания тренеру.

ЗАНЯТИЕ 2. Развитие групповой динамики.

Цель: формирование чувства вовлеченности в группу.

Упражнение 1. К какой группе я принадлежу?

Тренинговая группа случайным образом делится на несколько подгрупп, причем в каждой подгруппе должно быть не более четырех человек. Если их больше, кто-то должен перейти в другую подгруппу. Обсуждаются впечатления от включения в «свою» группу или вынужденного ухода из группы.

Упражнение 2. «Какой способ коммуникации лучше?»

Группа делится на пары, партнеры в каждой паре садятся спиной друг к другу (исключается невербальная коммуникация). Они должны задавать вопросы, стараясь как можно больше узнать о другом человеке. Затем та же пара поворачивается друг к другу лицом и общается невербально. После этого они закрывают глаза и общаются путем прикосновений. После выполнения упражнений обсуждается, какой способ коммуникации был наиболее продуктивным.

Упражнение 3. «Тактильная коммуникация».

Сначала каждый член группы трогает, ощупывает сам себя. Затем группа разделяется на пары, и люди в парах трогают друг друга. После этого каждый участник группы в свободной форме рисует «чувственный портрет» себя и другого.

Упражнение 4. «Интервьюирование».

Группа делится на пары, каждый человек в паре старается как можно лучше узнать партнера, задавая ему вопросы. После этого группа обсуждает, какие вопросы в подобных ситуациях лучше задавать.

Упражнение 5. «Прояснение групповой атмосферы («clearingtheair»)

Выясняются возможные напряжения в межличностных отношениях и их причины. Обсуждение происходит по определенной схеме; выясняются следующие вопросы: что вам сегодня в группе понравилось, а что нет? Что вам показалось скучным или утомительным сегодня? На каких проблемах нам следует сосредоточиться в дальнейшем? (На этот вопрос можно попытаться получить ответы путем небольшого «мозгового штурма»).

Обратная связь, рефлексия

ЗАНЯТИЕ 3. Планируем свою деятельность по новому!

Цель: обучение педагогов современным методам планирования.

Приветствие: Предлагаем взять Вам любой предмет из сумки и поздороваться со всеми с помощью этого предмета.

Обсуждение.

Упражнение 1: «SMART»

SMART расшифровывается как : Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound.

Каждая буква аббревиатуры SMART означает критерий эффективности поставленных целей.



Инструкция: Предлагаю сформулировать любую цель в профессиональной деятельности согласно технологии SMART.

15-20 минут.

Обсуждение, обратная связь. С какими трудностями столкнулись в процессе выполнения задания.

Упражнение 2. «Прием Надо – Должен –хочу».

Инструкция:

Шаг первый. На листе А4 чертим Колонку Должен и пишем в ней список обязательных дел.

Шаг второй. Затем слева пишем колонку Надо и там список дел

Шаг третий. После этого рядом с колонкой Должен пишем Колонку Хочу и ставим крестик напротив дел.

Шаг четвертый. Также с колонкой Должен.

На упражнение отводится 15-20 минут.

Обсуждение.

Упражнение 3. «Матрица Эйзенхауэра».

Инструкция: Шаг первый. Разбиваем лист ватмана на 4 квадранта:

Шаг второй. В первом квадрате пишем -задачи А «Срочно — Важно» (эдакий квадрат «Проснулся!») или «Пожар!»).

Шаг третий. Во втором квадрате пишем - задачи Б «Не срочно — Важно» (ключевой,

основной рабочей квадрант, в котором не только достигаешь качественного результата, но и развиваешься, делегируешь, празднуешь успех.)
 Шаг четвертый. В третьем квадрате пишем - задачи В «Срочно — Не важно» (это вся суета, которая и не наша часто, а делаем-таки, осознанно).
 Шаг пятый. В четвертом квадрате пишем - задачи Г «Не срочно — Не важно» (это вообще пустое: решать эти задачи — то же, что отвечать на откровенный спам).

И таким образом, поэтапно решаете весь список необходимых дел!

Упражнение 4. «Карта общих дел».

Инструкция. Карта дел которые нужно сделать не в конкретное время, а в ближайший месяц.

Данную карту наносят на ватман с иллюстрациями. Список событий не просто указан, но и проиллюстрирован действиями, который должен выполнить хозяин карты дел.

Материалы: журнала, газеты, ножницы, клей, фломастеры.

Время: 30 минут.

Шаг первый. Берем лист формат А4 и наносим карту с иллюстрациями.

Шаг второй. Список событий иллюстрируем действиями, которые должен выполнить хозяин карты.

Шаг третий. Рядом с событиями поставить время, когда нужно выполнить и дату события.

Обсуждение, обратная связь и рефлексия.

ЗАНЯТИЕ 4. Сотрудничество.

Цель: Формирование взаимодействия и сотрудничества в процессе принятия решений

Приветствие

Упражнение 1. «Зеркало».

Участники в парах должны имитировать зеркало: один двигает руками, другой старается в точности повторить эти движения, роли меняются. После этого обсуждается, что было легче – быть ведущим или ведомым.

Упражнение 2. «Живая социометрия».

Один из участников расставляет остальных в ряд по степени их влияния в группе. Обсуждаются критерии оценки влияния.

Упражнение 3. «Модель группы».

Из игрушечных кубиков строится модель структуры взаимовлияний в группе – реальная и идеальная.

Упражнение 4. «Право на высказывание».

Устанавливается правило, что перед тем, как говорить самому, обязательно нужно перефразировать высказывание предыдущего. Тем самым каждый имеет шанс быть выслушанным. Каждому участнику выдается определенное количество жетонов, и, участвуя в групповой дискуссии, он должен расплачиваться одним жетоном за каждое свое высказывание. Тем самым всем участникам группы обеспечиваются одинаковые возможности высказаться.

Упражнение 5. «Аквариум».

Используется в больших группах. Группа образует два круга; сидящие во внутреннем круге участвуют в дискуссии, сидящие во внешнем круге – наблюдают. Во внутреннем круге имеется несколько пустых стульев для тех, кто пожелает подключиться к дискуссии

Обсуждение, обратная связь

ЗАНЯТИЕ 5. Решение кейсов.

Цель: обучиться практическим навыкам решения проблемных ситуаций в образовательном учреждении.

Приветствие

Ситуация 1. «Проверка учителя».

На уроке с конца ряда передается записка. Ученики, молча, читают ее, смотрят на потолок и хихикают, после чего передают записку дальше, не особо скрывая ее от учителя. Учитель видит записку, забирает ее, разворачивает и видит сообщение «посмотри на потолок». Он смотрит на потолок, в это время класс разражается взрывом хохота.

Учитель выходит из себя. Пытается узнать, кто был инициатором этой идеи, грозит поставить плохие отметки и вызвать родителей в школу.

Обсуждение. Прогнозирование.

В данной ситуации учащиеся стараются протестировать учителя и увидеть, какие эмоции, действия он будет совершать. Если преподаватель начинает паниковать/ кричать / грозить директором, это вызовет протест и негативное отношение со стороны учащихся. Учитель потеряет доверие и уважение учеников, так как он поддался на провокацию, а дети, ещё не осознавая, но чувствуя, что учителя можно легко спровоцировать, будут продолжать.

Решение

Учитель мог бы отнестись к этому с юмором, улыбнуться и выразить своё отношение к ситуации, останавливаясь на положительных и отрицательных моментах. Возможные

фразы: «Мне нравится, что такая ситуация показывает, что вы как класс являетесь сплочёнными, верными идее, с таким искромётным чувством юмора» или же: «Не буду спрашивать, искать того, кто это придумал – что сделано, то сделано – давайте извлечём для себя полезные моменты из этого, – попытаемся не следовать «стадному чувству», а будем следить каждый за собой.

Ещё как вариант (если позволяет обстановка на уроке), можно рассмотреть и такое продолжение ситуации, в котором можно проследить быстроту реакции и смекалку педагога. Например, учитель может в ответ невинно подшутить над учениками и посмеяться вместе с ними. Это укрепит отношения между детьми и учителем.

Ситуация 2. «Оценивание знаний ученицы».

Учитель поставил семикласснице Оле тройку по физике за четверть. Два месяца назад девочка пришла из другой школы, где у нее по физике были отличные отметки. Ученица сказала, что не удовлетворена оценкой. Дома Оля пожаловалась, что учитель несправедлив к ней. Мать позвонила учителю по телефону и выразила ему свое недовольство. На уроке он иронически отозвался о том, как Оля и ее мать воспринимают Олины отметки по физике. В знак протеста Оля самовольно вышла из класса. Учитель обратился к директору с жалобой на Олю и ее мать. Директор предложил ему пригласить мать на урок, спросить девочку при матери и другом учителе. Матери Оли обещали, что при ней комиссия проверит Олины знания, а учитель согласится с решением комиссии. И мать Оли, и учитель приняли предложения директора, который обещал присутствовать на уроке. В доброжелательной обстановке Олю спрашивал другой учитель. Знания девочки были оценены как посредственные, и матери пришлось удовлетвориться решением комиссии. Учитель предложил Оле программу индивидуальных занятий. Он рассказал об этом ребятам и обещал разработать аналогичные программы для всех желающих

Предложение вариантов и обсуждение.

Ситуация 3. «Педагогическая ответственность».

Учитель математики обратила внимание, что один из сильных учеников перестал выполнять домашние задания. В связи с этим успеваемость и качество знаний этого ученика снизились. Учитель поговорила с учеником, но ситуация не изменилась. Неудовлетворительные отметки также не стимулировали ученика на выполнение домашних заданий. Учитель пригласила маму ученика в школу. В разговоре учителя с мамой не было установлено каких-либо серьезных причин, мешающих ученику хорошо учиться и выполнять домашние задания. На призыв учителя, контролировать выполнение

заданий, мама ответила, что ей некогда, у нее много работы, и это обязанность учителя, стимулировать ученика на работу, «ей за это деньги платят».

Предложение вариантов и обсуждение.

Рефлексия.

Занятие 6. Решение кейсов.

Цель: закрепить практические навыки решения проблемных ситуаций в образовательном учреждении.

Приветствие

Ситуация 1. «Диллема родителей».

В первом классе между учителем и одним родителем затянувшийся конфликт: родителям не нравится отношение учителя к ребенку, учителю не нравится хамское отношение родителя к ней. Учитель очень терпеливый, старается всеми способами погасить конфликт. Но родитель недоволен, стал регулярно посещать директора школы, вести аудио запись бесед с директором, давит юридическими правами и заставляет директора принять позицию родителя. За учителя заступился родительский комитет. По инициативе комитета было собрано родительское собрание. На собрании родитель обвинил членов родительского комитета в голословности и пытался убедить всех родителей, что учитель не прав, и в конце- концов заставит учителя действовать так как он хочет. В классе 32 ребенка, больше 25 родителей встали на сторону учителя. Пытались написать письмо для директора школы, чтобы ребенка перевели в другой класс, чтобы снять напряжение. На что родитель написал ответное письмо директору, что родительский комитет занимается подстрекательством, беседы в очень резкой форме записывает на аудио, директору говорит, что запись будет применена в их защиту. На какой-то промежуток времени обе стороны приняли нейтральную сторону. Но родитель опять возобновил конфликт, доведя учителя до слез претензиями. Конфликт именно между учителем и родителем. Администрация школы заняла нейтральную позицию, выжидая, вероятно, кто в данном конфликте победит. При встрече с родителем директор говорит, что виноват учитель, который должен был иметь выдержку, так как она педагог. Родителю на родительском собрании был задан вопрос: если вам так не нравится учитель, то переходите в другой класс или другую школу. На что родитель отвечал: скорее уйдет она, чем мы отсюда двинемся. Учитель не выдержала и написала директору заявление о том, что она отказывается вести дальше этот класс, и с 1 сентября будет набирать новый 1 класс. Большинство родителей класса не хотят «терять» своего учителя.

Обсуждение вариантов решения.

Ситуация 2. «Буллинг по отношению к ученику».

Паша перешел в новую школу. Родители боялись, что ему будет сложно привыкнуть и к школе, и к новым детям, и к учителям. У семьи в этом городе и знакомых не было. Мама Паши решила познакомиться с классным руководителем, с учителями. Пришла в школу, а на пороге охранник, в школу ее не впустили. Она написала тогда записку: «Уважаемая, Анна Сергеевна, пожалуйста, назначьте мне встречу. Я хочу познакомиться с Вами и поговорить об адаптации Паши в школе». Записку передала с Пашей. В ответ он передал: «Скоро родительское собрание, там и поговорим...». До собрания ждать месяца полтора, а Паша учиться стал хуже, отношения с ребятами выяснял, однажды побили его. Тут мама не выдержала. Пришла в школу, можно сказать, прорвалась с боем и, конечно, не сдержалась, все ей высказала, пристыдила— какая она учительница, если ни дети ее не интересуют, ни родители. Слово за слово, поругались.

Обсуждение вариантов решения.

Ситуация 3. «Депрессия ученицы».

Насте — тринадцать, она учится в 7-м классе «элитной» гимназии. В их маленьком городе это лучшая школа. Все годы Настя была отличницей, «жизнерадостной, активной, какой-то очень доверчивой и наивной» (рассказ ее классной руководительницы). Но несколько месяцев назад все изменилось: девочка «закрылась», перестала даже улыбаться, все учителя на нее жалуются. «Настю не узнать — не отвечает, грубит, даже на занятия по спортивным танцам перестала ходить. Пыталась с ней поговорить — молчит, и такое впечатление, что вот-вот расплачется. Один раз разговаривала с мамой по телефону, хотела пригласить ее, разговор не получился. Она у нас известная бизнес-леди, владелица банка, — продолжает классная руководительница. — Мама считает, что ничего особенного с Настей не происходит, все списывает на переходный возраст, но я думаю, что дело не только в возрастных особенностях, дети так резко не меняются. Мне кажется, ее что-то мучает... Может быть, ей нужна помощь психолога, но не знаю, как поговорить с мамой, как убедить ее и в необходимости встречи, и в необходимости обратить внимание на изменения в поведении и состоянии Насти. Она дама резкая, не терпящая возражений, считает, что сама все знает, и любые разговоры пресекает. Я один раз позвонила, но больше не рискнула».

Обсуждение итогов. Рефлексия.

ЗАНЯТИЕ 7. Укрепление взаимоотношений в группе.

Цель: укрепление позитивных взаимоотношений в группе.

Упражнение 1. «Рукопожатие».

Цель: настроить группу на позитивный лад.

Ход упражнения.

Участникам предлагается походить по кругу и поздороваться, как можно с большим количеством участников тренинга и пожелать того, что необходимо данному участнику в этот момент.

Упражнение 2. «Ассоциации с игрушкой».

Цель: поиск позитивного смысла в неожиданных вещах.

Ход упражнения.

Учителям предлагается черный не прозрачный пакет с мягкими игрушками. Ведущий по кругу предлагает достать на ощупь любую игрушку и подумать о том, чем эта игрушка похожа на него. Далее идёт обсуждение в кругу.

Упражнение 3. «Ладонки».

Цель: использование тактильных ощущений для характеристики того или иного человека.

Ход упражнения.

Педагогам предлагается по очереди закрыть глаза и ладони развернуть так чтобы можно было положить на них руки другому участнику, а остальные участники тренинга тихонько подходят к нему и кладут свои ладони на ладони этого участника, его задача заключается в том, что бы запомнить у какого какие руки были на ощупь.

Обсуждение по кругу, что каждый почувствовал при этом.

Упражнение 4. «Мой портрет».

Цель: повышение самооценки у учителей, посредством позитивных поглаживаний.

Ход упражнения.

Участникам тренинга предлагается нарисовать свой портрет. Затем этот портрет необходимо прикрепить на спину себе. После этого ходить по кругу и все желающие могут написать там пожелания, комплименты. Затем листок снимается и все садятся в круг, и происходит обмен мнениями.

Подведение итогов занятия. Рефлексия.

ЗАНЯТИЕ8. Противостояние эмоциональному выгоранию.

Цель: Профилактика эмоционального выгорания, через релаксацию и саморегуляцию.

Приветствие.

Упражнение 1. «Скульптура».

Группа разбивается на пары. Психолог произносит инструкцию: «Для того чтобы понять и почувствовать друг друга, я предлагаю игру Скульптура». Постарайтесь пофантазировать, как бы вы хотели выразить себя в группе в

данный момент и, не применяя слов, используя своего партнера как глину, вылепите из него скульптуру, которая бы выражала ваш образ. Вы можете работать с телом партнера и его лицом, показывая ему, но не рассказывая, что и как надо делать. После того, как члены группы «слепили» свои скульптуры, психолог организует дискуссию и задает следующие вопросы: «Как Вы поняли и почувствовали те образы, которые были показаны?»; «Какие мысли, и чувства вы хотели выразить при помощи своей «скульптуры?» (вопросы автору);

«Расскажите, как вы поняли образ, который лепили из вас: так же, как его понимал автор, или по другому?» (вопрос к человеку, из которого «лепили скульптуру»). Члены группы могут также задавать свои вопросы как «скульпторам», так и их «скульптурам». После общего обсуждения психолог предлагает участникам поменяться ролями: «скульптор» становится «материалом», а тот, из которого «лепили» образ, превращается в «скульптора». Упражнение заканчивается повторным обсуждением.

Упражнение 2. «Убежище».

Участникам тренинга предлагается удобнее устроиться в креслах или на стульях, принять расслабленную позу и закрыть глаза. Мягким, спокойным голосом психолог говорит примерно такой текст: «Представьте себе, что у вас есть надежное убежище, в котором вы можете укрыться в любой момент, когда пожелаете. Совсем не обязательно, чтобы это место реально существовало. Например, это может быть хижина в горах или лесная долина, о которой никто, кроме вас, не знает. Мысленно опишите себе это безопасное место. Вы можете там отдыхать, слушать музыку или беседовать с другом. Так фантазировать можно перед сном или в течение дня, когда вы хотите сбросить напряжение и отдохнуть».

Формирование у участников внутреннего состояния, необходимого для выполнения основной части занятия.

Цели психологической разминки и основной части занятия могут иногда совпадать. Например, если занятие, организованное для учителей начальных классов, посвящено активизации у них «комплекса детскости», можно рекомендовать упражнение «Песочный домик».

Упражнение 3. «Песочный домик».

Упражнение проводится динамично и эмоционально. Ведущий предлагает: «Давайте представим, что мы все – на берегу теплого южного моря. Светит солнце, плещутся волны. Под нами чистый желтый песок. Давайте слепим песочные домики! У каждого будет свой домик: у одного – как бы средневековый замок, у другого –

городской многоквартирный дом, у третьего – простой деревенский домик». Дальше, по ходу игры, ведущий комментирует процесс, эмоционально заряжая и поддерживая участников.

После окончания игры участники обсуждают, как они себя чувствовали, как изменилось их внутреннее состояние, понравилось ли им это упражнение и др.

Обсуждение результатов занятия, обратная связь.

ЗАНЯТИЕ 9. Эмоциональное психологическое благополучие.

Цель: укрепить эмоциональное психологическое благополучие

Упражнение 1. «Энергизатор».

Для того чтобы немного размяться в середине рабочего дня, предлагаю поиграть в игру «Поменяйтесь местами и постройтесь по росту» (встаньте слева те, кто одет в брюки, а справа те, на ком платья и юбки; слева – у кого карие глаза, а справа – у кого голубые и зеленые глаза).

Упражнение 2. «Чем мы похожи».

Цель: повышение доверия участников группы друг к другу, формирование толерантных взаимоотношений.

Необходимое время: 10 мин.

Процедура проведения: Члены группы стоят в кругу. Ведущий приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой. Например: “Света, выйди, пожалуйста, ко мне, потому что у нас с тобой одинаковый цвет волос (или мы похожи тем, что мы жители Земли, или мы одного роста и т. д.)”. Света выходит в круг и приглашает выйти кого-нибудь из участников таким же образом. Игра продолжается до тех пор, пока все члены, группы не окажутся в кругу.

Упражнения 3. «На доверии».

Цель: повышение доверия друг к другу в коллективе, сближение членов группы.

Психологический смысл упражнения - развитие коммуникативных навыков, сплоченности членов группы, доверия.

Ход упражнения.

Педагогам предлагается разделить на две, три команды по 5-6 человек. Затем даётся задание каждому из группы попробовать упасть на руки своих коллег. Задание остальных удержать этого человека в своих руках.

Анализ упражнения:

1. Что было легче делать, падать или ловить?
2. Какие чувства вы испытывали при этом?
3. Есть ли в реальной жизни ситуации, где вы испытываете подобные чувства?

Участники рассказывают, что помогало или, наоборот, мешало выполнению задания. Что чувствовали те, которые падали, а что чувствовали те, которые ловили.

Упражнение 4. «Комплимент».

Цель: создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

Задание: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

Инструкция: вспомним слова Б. Окуджавы

« Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить.

Например:

- Наташа, ты такой отзывчивый человек!

- Да, это так! А еще, я добрая!

-А у тебя Оля, такие красивые глаза!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я...(добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Анализ упражнения:

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?
2. Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

Рефлексия

Занятие 10. Релаксация.

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Упражнение-приветствие «Рукопожатие».

Все участники встают в круг, берутся за руки. Глаза закрыты. Ведущий сжимает руку соседа справа и по цепочке передаётся рукопожатие.

Упражнение 1. «Джунгли».

Материалы: листочки с названиями животных.

Обезьяна
Крокодил

Верблюд
Волк
Лось

(На листочках написаны названия животных: обезьяна, крокодил, верблюд, волк, лось. Названия животных на листочках должны повторяться в таком количестве, чтобы на их основе можно было разделить группу на нужное число микрогрупп по 3–4 человека. Не обсуждая с другими содержание карточки, по команде все начинают двигаться, изображая свое животное, мимикой жестикуляцией, звуком. Разговор запрещён. Задача, стоящая перед участниками, собраться в группы всем обезьянам, крокодилам, верблюдам, волкам, лосям.

Упражнение 2. «Путаница».

Все встают плотно в круг, закрывают глаза. Поднимают руки вверх. Правой рукой нужно на ощупь найти пару. Другая рука остаётся свободной. Затем ведущий свободные соединяет руки таким образом, чтоб получилась путаница. Участникам надо «распутаться» и образовать общий круг, не разрывая спонтанно образованные «связи»

Упражнение 3. «Говорящие руки».

Цель: эмоционально-психологическое сближение участников.

Время: 5-7 минут.

Ход упражнения: Участники образуют два круга: внутренний и внешний, стоя лицом друг к другу. Ведущий дает команды, которые участники выполняют молча в образовавшейся паре. После этого по команде ведущего внешний круг двигается вправо на шаг.

Варианты инструкций образующимся парам:

- Поздороваться с помощью рук.
- Побороться руками.
- Помириться руками.
- Выразить поддержку с помощью рук.
- Пожалеть руками.
- Выразить радость.
- Пожелать удачи.
- Попрощаться руками.

Психологический смысл упражнения: происходит эмоционально-психологическое сближение участников за счет телесного контакта. Между ними улучшается взаимопонимание, развивается навык невербального общения.

Обсуждение: Что было легко, что сложно? Кому было сложно молча передавать информацию? Кому легко? Обращали ли внимание на информацию от партнера или больше думали, как передать информацию самим? Как Вы думаете, на что было направлено это упражнение?

Упражнение 4. «Воздушный шар».

Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздуха. Представьте, что вы воздушный шарик, наполненный воздухом. Пойдите в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы. Затем представьте, что в шарике появилась маленькая дырочка. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела, кисти рук, мышцы плеч, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног. Упражнение выполняется до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

Рефлексия

ЗАНЯТИЕ 11. Подведение итогов тренинга.

Цель: завершение тренинговых занятий

Приветствие

Упражнение 1. «Невербальное общение».

Цель: настроить участников на активное выполнение заданий, тренировка навыков образного выразительного сообщения, развитие способностей к групповому творчеству.

Инструкции: Все участники становятся по кругу (спиной в круг). «Пусть кто-нибудь из вас задумает любой предмет, который мы будем невербально передавать по кругу. Предмет должен быть таким, который в реальности можно передавать друг другу». Тренер ждет, пока возникнет идея предмета, просит участника, задумавшего предмет, не называть его вслух и дает ему время подготовиться к передаче (1 – 2 минуты).

Ход упражнения: «Итак, сейчас первый участник передаст свой предмет соседу слева. При этом он, а затем и все мы будем пользоваться только невербальными средствами, а тот, кому предмет передается, должен понять, какой предмет он получил. Получивший предмет, в свою очередь, передает его своему соседу слева и т.д. Таким образом, предмет будет двигаться по внешнему кругу против часовой стрелки и в итоге должен вернуться к Евгению, если все будут внимательны и не допустят каких-либо преобразований предмета. К этому моменту все участники будут стоять лицом в круг, так как каждый, передав предмет, может повернуться лицом в круг. Давайте начнем».

После того как предмет возвратится к отправителю, тренер, двигаясь от последнего, но теперь уже по часовой стрелке (в обратном направлении), спрашивает всех по очереди, что каждый получал, а что передавал.

Вопросы для обсуждения:

- Легко ли было выполнять упражнение?
- Возникали ли трудности при выполнении задания?
- Что мешало и что способствовало эффективному достижению цели?

Упражнение 2. «Кто быстрее?».

Цель: сплочение коллектива.

Ход упражнения: Группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

- квадрат;
- треугольник;
- ромб;
- букву;
- птичий косяк.

Психологический смысл упражнения: координация совместных действий, распределение ролей в группе.

Обсуждение: Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

Упражнение 3. «Печатная машинка».

Попытка воспроизвести процесс печатания на машинке отрывка из хорошо известной песни или стихотворения. Каждый по очереди произносит по одной букве слова. В конце слова все встают, на знак препинания — топают ногой, в конце строки — хлопают в ладоши. Кто ошибется — выходит из игры.

Упражнение 4. «Подарок».

Цель: положительное завершение тренинга, рефлексия.

Описание упражнения: Ведущий: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. «Давайте наградим себя за успешное плавание аплодисментами!»

Психологический смысл упражнения: Ритуал, позволяющий завершить тренинг красиво и на положительной эмоциональной ноте.

Обсуждение: «Наш тренинг подошел к завершению. Хочу спросить у Вас, что нового вы сегодня узнали? Что полезного вынесли для себя, для группы?»

Ну вот, все подарки подарены, игры пройдены, слова сказаны. Вы все были активны, слаженно работали в команде. Не забывайте, что Вы – единое целое, каждый из

Вас – важная и необходимая, уникальная часть этого целого! Вместе Вы – сила! Спасибо всем за участие!»