

**АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(АУ «Институт развития образования»)**

**Методика проведения диагностики профессиональных компетенций
руководителей в сфере образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

Ханты-Мансийск, 2016

**Методика проведения диагностики профессиональных компетенций
руководителей в сфере образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.**

В данном пособии представлены методические материалы и методики для диагностики профессиональных компетенций руководителей в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Диагностический инструментарий, представленный в пособии, позволяет измерить уровень развития ряда личностных и профессиональных качеств, необходимых современному менеджеру в сфере образования. При подборе профессиональных стандартизированных методик учитывались трудовые функции, заявленные в проекте профессионального стандарта руководителя образовательной организации. Результаты диагностики управленческих и профессиональных компетенций менеджеров образования могут быть использованы при планировании, коррекции и совершенствовании содержания и технологий проведения курсов повышения квалификации для руководителей образовательных организаций.

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретические аспекты исследования лидерских и профессиональных качеств руководителей образовательных учреждений.	8
1. 1. Управленческие компетенции руководителя образовательной организации	8
1.2. Обобщенная структура лидерских качеств	11
Глава 2. Диагностический инструментарий для оценки уровня управленческих компетенций, профессиональной эффективности руководящих работников в системе образования ХМАО-Югры	18
2.1. Исследование общей и социальной самооэффективности	18
2.2. Исследование стиля саморегуляции поведения	23
2.3. Диагностика лидерских способностей	37
2.4. Диагностика ассертивности	42
2. 5. Определение уровня жизнестойкости	48
2. 6. Диагностика авторитарности.....	57
2.7. Сводная таблица по методикам.....	61
2.8. Интерпретация результатов исследования.....	63
Литература	76

Введение

На этапе становления и развития российского гражданского общества особенностью образования является его демократизация, диктующая с одной стороны – необходимость повышения уровня готовности граждан к ответственному и осознанному выбору возможных вариантов образовательных услуг, с другой – поиск, разработку и внедрение новых методов, технологий и форм обучения образовательными учреждениями.

Одна из важнейших особенностей, характеризующих управление образованием в последние десятилетия, состоит в постепенном утверждении трактовки образования как инвестиций в человеческий капитал. На основе современной парадигмы образования человек должен раскрыть свой творческий потенциал, развить свои способности, воспитать в себе потребность непрерывного самосовершенствования и ответственности за собственное воспитание и развитие. Ориентация на личностные и метапредметные результаты образования – главная особенность конструкции Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Это продиктовано тем, что в современном динамичном мире надпрофессиональные навыки человека становятся важными для специалистов разных отраслей. В проекте «Атлас новых профессий», созданном Московской школой управления «Сколково» и Агентством стратегических инициатив выделены ряд таких универсальных надпрофессиональных навыков, овладение которыми позволяет работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность легко переходить специалисту между отраслями, сохраняя свою востребованность. Ниже приведен список некоторых надпрофессиональных навыков из Атласа:

- системное мышление (умение определять сложные системы и работать с ними, в том числе системная инженерия);

- навыки межотраслевой коммуникации (понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях);
- умение управлять проектами и процессами;
- клиентоориентированность, умение работать с запросами потребителя;
- мультиязычность и мультикультурность (свободное владение английским и знание второго языка, понимание национального и культурного контекста стран-партнеров, понимание специфики работы в отраслях в других странах);
- умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми;
- работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять [1]).

Система образования, направленная на формирование личностных и метапредметных результатов, предъявляет совершенно иные требования к личности учителя, технологиям и методам организации образовательного процесса, соответственно диктуется совершенно иной, направленный на психологизацию, тип менеджмента в сфере образования. Это отражено в проектах (пока в проектах) профессиональных стандартов педагога и руководителя образовательной организации. В проекте профессионального стандарта руководителя образовательной организации общего образования названы такие обобщенные трудовые функции, как:

- определять приоритеты и очередность задач, функциональных стратегий, проектировать бизнес-процессы, разрабатывать требования для их выполнения;
- управлять проектами/процессами в организации;

- руководить кадровым потенциалом и карьерой ключевого персонала;
- развивать собственные лидерские умения;
- руководить изменениями в схемах взаимодействия в рамках проекта/процесса [6].

Выполнение вышеперечисленных функций предполагает наличие надпрофессиональных навыков, которым пока нигде специально не обучают, и определяются, прежде всего, индивидуально-личностными характеристиками руководителя.

В данном пособии подобраны методические материалы в помощь руководителям образовательных учреждений для саморазвития и комплекс психологических методик для диагностики профессиональных компетенций руководителей в сфере образования, приближенные к требованиям профессионального стандарта.

1. «Методика на определение общей и социальной самоэффективности» (авторы Шеер М., Маддукс Дж., адаптация А.В.Бояринцевой), позволяющая оценить деятельностную и социальную самоэффективность специалиста, представляющую собой субъективную оценку собственного потенциала, уверенность в собственных ресурсах, убежденность в собственной эффективности при решении тех или иных профессиональных и социальных задач [10].

2. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ), который позволяет диагностировать стиль саморегуляции по шести шкалам:

- умение регулировать процессами планирования (Пл);
- умение моделировать проект (М);
- умение программировать (Пр);
- умение оценивать результаты (Ор);
- гибкость (Г);
- самостоятельность (С) [8].

3. Диагностика лидерских способностей (индивидуально-психологических характеристик руководителя, оказывающих влияние на поведение отдельных лиц или целой рабочей группы; ресурсами такого влияния выступают навыки общения и личностные качества менеджера, отвечающие внутренним потребностям группы). Авторы методики Е. Жариков, Е. Крушельницкий [9].

4. Диагностика уровня асертивности (самодостаточности, уверенного, безконфликтного поведения, демонстрирующего самоуважение и уважение к другим, слушающего, понимающего и пытающегося достичь рабочего компромисса) [7].

5. Определение уровня жизнестойкости (авторы С. Мадди, Д.А. Леонтьев) по трем шкалам:

- уровень вовлеченности (показатель, характеризующий, насколько человек управляет собственными жизненными процессами);

-уровень контроля (показатель, характеризующий, как человек контролирует жизненные процессы);

- принятие риска (показатель, характеризующий, насколько человек способен принимать риск как жизненный опыт) [5].

6. Опросник «Уровень авторитарности в педагогической деятельности». Авторитарность является препятствием для построения демократических отношений в коллективе, коррелирует с такими качествами как агрессивность, завышенная самооценка и уровень притязаний и склонность следовать стереотипам. Чем выше уровень авторитарности, тем ниже способность выстраивать демократические отношения [2].

В первом параграфе представлен методический материал по саморазвитию лидерских качеств, содержательная структура лидерских способностей человека. Пособие составлено с целью анализа и совершенствования курсовой переподготовки руководителей в сфере образования разного уровня в рамках подготовки к дальнейшей реализации профессионального стандарта руководителя образовательной организации.

Глава 1. Теоретические аспекты исследования лидерских и профессиональных качеств руководителей образовательных учреждений.

1. 1. Управленческие компетенции руководителя образовательной организации

Реализация компетентностной парадигмы в образовании предъявляет высокие требования к личностным и лидерским качествам менеджеров образования. В настоящее время обсуждается проект профессионального стандарта руководителя образовательной организации, где прописаны виды трудовой деятельности руководителя образовательной организации, обобщенные трудовые функции, которые конкретизируются как трудовые функции для каждого квалификационного уровня менеджеров образования. При подборе методик для диагностики профессиональных и управленческих компетенций руководителей образовательных учреждений мы опирались на обобщенные трудовые функции руководителей образовательных учреждений:

- определять приоритеты и очередность задач, функциональных стратегий,
- проектировать бизнес-процессы, разрабатывать требования для их выполнения.
- управлять проектами/процессами в организации.
- руководить кадровым потенциалом и карьерой ключевого персонала.
- развивать собственные лидерские умения.
- руководить изменениями в схемах взаимодействия в рамках проекта/процесса.

Ссылку на проект (еще не утвержденный документ) мы обосновываем тем, что в обобщенных трудовых функциях отражаются индивидуально-личностные и профессиональные характеристики современного лидера.

Современный руководитель – это, прежде всего лидер с системным мышлением, способный мотивировать других, умеющий прогнозировать, планировать, организовать команду на реализацию проектов. Обобщенная структура лидерских качеств личности представлена в следующем параграфе.

Одной из самых сложных задач при реализации компетентностного подхода в образовании является оценка личностных и метапредметных результатов образования. Совершенно очевидно, что идеального, точного инструментария для измерения и оценки личностных результатов невозможно спроектировать в силу сложности и динамичности самого объекта диагностики и оценки. Точно так же, точная диагностика личностных и лидерских компетенций личности вызывает серьезные затруднения в силу динамичности данных качеств личности. Тем не менее, в настоящее время в психологии управления разработано множество методик, позволяющих измерить различных личностные характеристики, входящих в структуру лидерских качеств. Ниже в таблице представлены методики для диагностики профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений в соответствие с обобщенными трудовыми функциями руководителей образовательных учреждений, представленных в проекте профессионального стандарта руководителей образовательных учреждений.

Таблица 1.

Соотнесение обобщенных трудовых функций и методик диагностики

Обобщенные трудовые функции	Личностные показатели	Используемая методика
Определять приоритеты и очередность задач, функциональных стратегий	Вовлеченность в жизнедеятельность Контроль Умение рисковать	Исследование уровня жизнестойкости.

	Планирование Моделирование Программирование Оценивание результатов Гибкость Самостоятельность	Стиль саморегуляции поведения
Проектировать бизнес-процессы, разрабатывать требования для их выполнения	Деятельностная самоэффективность	Методика на определение общей и социальной самоэффективности
	Уверенное управление	Диагностика ассертивности (уверенного поведения)
Управлять проектами/процессами в организации	Планирование Моделирование Программирование Оценивание результатов Гибкость Самостоятельность	Стиль саморегуляции поведения
Руководить кадровым потенциалом и карьерой ключевого персонала	Социальная самоэффективность	Методика на определение общей и социальной самоэффективности
	Демократичность	Диагностика авторитарности
Развивать собственные лидерские умения	Лидерские способности	Диагностика лидерских способностей
Руководить	Уверенное управление	Диагностика

изменениями в схемах взаимодействия в рамках проекта/процесса.		ассертивности (уверенного поведения)
	Авторитарность/ демократичность	Диагностика авторитарности
	Планирование Моделирование Программирование Оценивание результатов Гибкость Самостоятельность	Стиль саморегуляции поведения

1.2. Обобщенная структура лидерских качеств

(Материал подготовлен с использованием материалов статьи Кодина В.Н. Лидерские качества и Билль о правах личности)

В настоящее время в психологии управления дифференцируются два понятия – лидерство и руководство. Лидерство — это психологическая характеристика человека, а руководство — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Лидерство, как психологическая характеристика личности, предполагает наличие определенных качеств личности. Кодин В.Н. предлагает следующую структуру лидерских качеств.

1. Индивидуально-личностные качества

Знание и чувствование себя. Лидеру необходимо хорошо знать себя, уметь прислушиваться к себе, своим чувствам и эмоциям. Чувствование себя, знание того, что человеку нравится и чего не хочется, являются важными элементами формирования адекватной Я-концепции, помогают ориентироваться на жизненном пути и понимать других людей. Эту идею

развивал У. Беннис, отмечая, что знание своих сильных и слабых сторон и верность своим принципам являются важными качествами лидера.

Уверенность в себе. Адекватно высокий уровень самооценки лидера в сочетании с уверенностью в себе повышают его решительность в критических ситуациях и помогают при необходимости идти на риск. Уверенность в себе позволяет лидеру раздвигать границы своих возможностей и приобретать новый опыт. Эту идею обосновывал Б. Басс, который в 1981 году проанализировал десять ведущих исследований лидерства и подтвердил, что чувство уверенности в себе, а также уровень самооценки у лидера значительно выше, чем у последователей.

Активная жизненная позиция и стремление к лидерству. Активная жизненная позиция позволяет лидеру быть в центре событий, что необходимо для адекватной ориентации в ситуации. Стремление к лидерству и достижениям является фактором, необходимым для саморазвития и самосовершенствования лидера. Эту идею поддерживает Стивен Кови.

Моральная нормативность, надежность, последовательность в поступках. Лидер является носителем норм и ценностей группы, поэтому его поведение и мировоззрение должны быть согласованы с нормами общечеловеческой морали - справедливостью, честностью, ответственностью, надежностью и последовательностью в поступках. Б. Нанус это качество лидера называл как "высокая честность и цельность характера".

Развитая лидерская Я-концепция. Мировоззрение лидера и характер его взаимодействия с последователями во многом определяется лидерской Я-концепцией, включающей в себя систему представлений о себе как лидере и собственной лидерской роли во взаимодействии с окружающими.

2. Организационно-управленческие качества

Обращенность в будущее и видение перспектив. Для того чтобы лидер мог вести группу за собой, он сам должен знать, куда идти. Для этого

ему необходимо видеть перспективы деятельности группы. Это качество У. Беннис назвал как "направляющее видение".

Чувствительность к ситуации и гибкость поведения. Лидер часто является участником сложного процесса и находится на "арене", где действует огромное количество различных сил, многие из которых порой находятся за пределами его знания, понимания и контроля в настоящий момент. Поэтому чувствительность к ситуации, способность быстро в ней ориентироваться и принимать правильное решение необходимы организационному лидеру. Схожее качество Макс Де Пре называл "ситуативной проницательностью".

Способность создавать команду. Важным качеством индивида, определяющим успешность его становления в роли лидера, является умение притягивать к себе других (созидательными программами, идеями, идеалами) и создавать команду единомышленников. Формирование корпоративных целей и ценностей, а также контроль приверженности к ним последователей являются одними из важнейших задач лидера. Схожее качество лидера в более широком виде Б. Нанус назвал как "способность к построению организации".

Способность организовывать группу на решение поставленной задачи. Это качество является одним из фундаментальных для организационного лидера. Оно включает в себя умение распределять функции между членами группы, способность мотивировать и воодушевлять их на выполнение задачи, координировать работу и т. п.

Способность контролировать результаты совместной деятельности, благодарить и поощрять. Это качество также обеспечивает успешность выполнения организационным лидером соответствующих управленческих функций.

Готовность поддержать в трудную минуту. Нежелание лидера оказать последователю поддержку в тех случаях, когда она очень значима и он способен это сделать, как правило, лишает его лидерского статуса и

последователей. Этот эффект является производным от феномена Ф. Хейдера, согласно которому, если лидер воспринимается как человек, способный достичь результата, но не делающий этого из-за очевидного безволия или нежелания, то он имеет больше шансов потерять последователей по сравнению с лидером, неспособным достичь желаемого, но предпринимающим явные усилия для достижения цели.

2. Социально-психологические качества

Межличностная чувствительность, способность понимать потребности других людей. Лидерство является социальным феноменом и ориентировано на людей, поэтому видение других людей, чувствование их стремлений, проблем и забот, а также понимание взаимоотношений «лидер-последователи» во многом определяет успех организационного лидера. На значимость этого качества указывал Джеймс О'Тул.

Коммуникативная компетентность. Умение быстро налаживать контакты с людьми, уверенно чувствовать себя в коллективе является важным качеством лидера и обеспечивает успешность его организационно-управленческой деятельности. Схожее качество Джон Гарднер называл «навыками работы с людьми».

Умение создавать условия для самореализации последователей. Умение создавать условия для самореализации последователей является основой для формирования доверия к лидеру и готовности последователей следовать за ним.

Справедливость. Лидер выступает координатором взаимоотношений в коллективе и должен быть объективен и справедлив в оценке действий и поступков других людей.

Способность представлять и отстаивать интересы группы во внешних инстанциях, брать на себя ответственность за групповую деятельность. Лидер является представителем группы, поэтому способность представлять и отстаивать интересы группы во внешних

инстанциях, брать на себя ответственность за внутригрупповую деятельность является важным качеством организационного лидера. Необходимость лидеру схожего качества обосновывал Джон Гарднер.

4. Перцептивно-лидерские качества

Наличие вышеперечисленных качеств составляет лидерский потенциал организационного лидера, но обладание ими не обязательно превращает индивида в лидера. Каждое из них может быть значимо и полезно как для руководителя, так и любого человека, стремящегося в жизни к успеху. На наш взгляд, качествами, которые можно считать исключительно лидерскими, являются те, которыми наделяет лидера группа. В соответствии с этим особое значение приобретают: восприятие индивида группой как лидера; признание его лидерского статуса и авторитета; наличие последователей, готовых следовать за лидером; наличие личных ожиданий у членов группы от деятельности лидера; делегирование членами группы части личной активности лидеру и т. п.

Можно утверждать, что если группа не наделяет индивида этими качествами, то лидером в этой группе он не является, что созвучно идеям, развиваемым в атрибутивных теориях лидерства [4].

Таким образом, в структуре лидерских качеств организационных лидеров выделяют четыре основных компонента:

1. Индивидуально-личностный - включает комплекс личностных и профессиональных качеств.
2. Социально-психологический - включает качества, проявляющиеся в отношениях с другими людьми.
3. Организационно-управленческий - включает качества, востребованные в контексте организационных взаимоотношений младших командиров с подчиненными.
4. Перцептивно-лидерский - включает качества, которые приписывает лидеру группа.

Блок качеств индивидуального уровня является основой («фундаментом») для успешности становления индивида в качестве лидера в группе.

Для того чтобы индивид мог подняться в группе с индивидуального на актуально-лидерский уровень, ему необходимо успешно реализоваться на уровне внутригруппового взаимодействия. Члены группы, успешно проявившие в процессе внутригруппового взаимодействия личностные, организационно-управленческие и социально-психологические качества, признаются группой в качестве лидеров и наделяются перцептивно-лидерскими качествами.

Философия жизни лидера – это открытость к миру, к людям, оптимистичное восприятие будущего, вера в собственные идеи.

Ключевые представления лидера:

- Мир гораздо шире и богаче, чем имеющиеся представления о нем.
- Я - это то, что я о себе думаю.
- Препятствия - это возможность обрести уверенность.
- Смелость состоит в том, чтобы действовать, испытывая страх.
- Уверенность рождается из знания себя и понимания ситуации. Уверенность - это установка.
- Истинный успех - это всегда последнее звено в цепи неудачных попыток сделать все правильно.
- Никогда не делает ошибок только тот, кто ничего не делает.
- Наилучший способ помочь самому себе - это помогать кому-то еще.
- Замечая новое, нужно вносить изменения в собственные представления о действительности, делая их более адекватными реальности.

Ключевые принципы лидера:

- Тщательно выбирай то, во что верить.
- Не пытайся, а делай.
- Соревнуйся только для того, чтобы улучшить себя самого.

- Не критикуй то, что невозможно изменить.
- Изменяй то, что возможно изменить, но только если для тебя это важно.
- Беспокойся правильно. Жизнь не должна складываться по-моему, но я могу сделать так, чтобы моя жизнь складывалась по-моему [8].

Глава 2. Диагностический инструментарий для оценки уровня управленческих компетенций, профессиональной эффективности руководящих работников в системе образования ХМАО-Югры

2.1. Исследование общей и социальной самооффективности .

С целью исследования уровня субъективной оценки (самооценки) испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения используется «**Методика на определение общей и социальной самооффективности**» (авторы Шеер М., Маддукс Дж., адаптация А.В.Бояринцевой) [10].

В экспериментальной психологии термин самооффективность как вера в эффективность собственных действий, либо в способность обеспечивать требуемые результаты действий используется для определения уверенности в себе. Уверенность в себе означает доверие к себе и убежденность в том, что вы справитесь с порученной работой. Такое доверие может сформироваться в результате многократного повторения, выполнения той работы.

С помощью понятия самооффективность можно оценить способность людей к осознанию своих способностей и использованию этих способностей оптимальным образом. По сути, самооффективность – это основанная на знании и прежних переживаниях убежденность человека в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах. Чем эффективность выше, тем больших результатов ожидает от себя человек при равных затратах, т.е. высокий уровень самооффективности будет свидетельствовать **об уверенности** человека в свои возможности.

Вводя данное понятия, А.Бандура акцентировал внимание на то, что даже при наличии более чем скромных способностей умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время наличие высокого потенциала не гарантирует и высокие результаты, если человек в силу тех или иных причин **не верит в возможность** этот

потенциал в полной мере реализовать на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Люди, осознающие свою самоэффективность, прилагают больше усилий для выполнения сложных задач, чем люди, испытывающие серьезные сомнения в своих возможностях.

Чем отличается самодостаточный, уверенный человек (осознающий свою самоэффективность) от неуверенного?

- Уверенный в себе человек признает свои достижения и результаты своей жизни, в то время как неуверенному все хорошее в себе кажется само собой разумеющимся, а все неприятное колет глаза и не дает жить.
- Уверенный в себе человек не только осознает свои силы, но и реально видит свои слабости. И то, чего он пока не умеет делать и не знает, он делать не будет, поэтому и не получит разочарования.
- Уверенный в себе человек ставит реальные цели, соизмеряя свои возможности с препятствиями. Неуверенный же часто ставит очень высокие планки достижений, и, не сумев их преодолеть, страдает.
- Уверенный в себе человек знает свои силы, способности и находит им адекватную сферу применения. Опять же, из этого он получает удовольствие и радость, когда получается, а если не получается что-то - это повод провести работу над ошибками, научиться, чтобы в следующий раз улучшить результат.

Неуверенные люди чаще всего довольствуются тем, что им предлагают, радуясь, что они хоть кому-то нужны. Они все стараются делать хорошо, но любая неудача выбивает их из колеи, потому что они занимаются не тем, что им действительно интересно, а тем, что поручено. В такой ситуации учиться на ошибках совсем не хочется.

Методика представляет собой набор из 23 суждений.

Первые 17 суждений относятся к деятельностной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач.

Шесть последних суждений относятся к социальной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

Инструкция:

Вам предлагается выразить степень своего согласия с каждым из приведенных суждений, используя измерительную шкалу от -5 до +5. В случае полного согласия с суждением ставите «+5», в случае абсолютного несогласия – «-5».

Стимульный материал:

1. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен, что могу выполнить данную работу.
2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.
3. Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ними.
4. Когда я ставлю важные для меня цели, мне редко удается достичь их.
5. Я часто бросаю дела, не закончив их.
6. Я стараюсь избегать трудностей.
7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хотя бы как-нибудь.
8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.
9. Если я решил что-то сделать, я буду идти напролом до конца.
10. Если мне не удастся выучить что-то новое, я сразу бросаю это дело.

11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.
12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня.
13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.
14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.
15. Я вполне уверенный в себе человек.
16. Я легко бросаю дела.
17. Я не похож на человека, который легко справляется с любыми проблемами.
18. Мне трудно приобретать новых друзей.
19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, я иду к нему сам, не дожидаясь пока он, подойдет ко мне.
20. Если мне не удастся стать близким другом интересного для меня человека, я, скорее всего, прекращу попытки общения с ним.
21. Если я познакомился с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, я все равно не прекращаю сразу контактов с ним.
22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей.
23. Я приобрел всех моих друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.

Обработка и интерпретация результатов:

При обработке ответов полное согласие с позитивным по смыслу суждением получает 10 баллов, а абсолютное с ним несогласие – 1 балл. Напротив, полное согласие с негативным по смыслу суждением получает 1 балл, а абсолютное с ним несогласие – 10 баллов.

Прямая шкала:

№ 1,3,8,9,13,14,15,19,23

Обратная шкала:

№ 2,4,5,6,7,10,11,12,16,17,18,20,21,22

Таким образом, в утверждениях № 2,4,5,6,7,10,11,12,16,17,18,20,21,22 полученные значения переводятся в восходящую шкалу. Например, если по утверждению 22 Вы отметили значение «9», то это будет соответствовать 2 баллам, если по утверждению 19, Вы отметили «6», то это будет соответствовать 4 баллам.

Первые 17 суждений относятся к деятельностной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач. Шесть последних суждений (18-23) относятся к социальной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

Таким образом, максимальный балл, который может набрать респондент по шкале деятельностной самооффективности – 170; социальной – 60.

Деятельностная самооффективность

Высокий уровень (более 110 баллов).

Высокий уровень по шкале деятельностной самооффективности свидетельствует о Вашей уверенности в свои возможности при решении сложных задач, неудачи Вас не смущают, а скорее способствуют концентрации на поиске оптимальных путей решения, стараетесь начатое дело доводить до конца.

Средний уровень (60-110 баллов).

Эффективность решения сложных профессиональных задач зависит от вашего настроения, и производственной ситуации. В начале проекта вы четко планируете ваши действия, продумываете свои шаги, но в процессе

реализации не всегда придерживаетесь своих планов. При возникновении сложных ситуаций Вас легко переубедить отказаться от своих планов.

Низкий уровень (менее 60 баллов).

Низкий уровень по шкале деятельностной самооффективности свидетельствует о том, что вы склонны оттягивать решение сложных задач до последнего момента, оставлять начатые проекты на потом или вообще от них отступать, часто испытываете неуверенность в себе, избегаете рискованных предприятий по принципу «лучше синица в руке, чем журавль в небе».

Социальная самооффективность

Высокий уровень (более 30 баллов).

Вы уверены в общении с другими, чувствуете, что умеете влиять на людей. Вы часто бываете в центре внимания окружающих, люди к вам прислушиваются. Вам легко отстаивать свою точку зрения.

Средний уровень (20-30 баллов).

Вы комфортно чувствуете себя среди людей, легко находите общий язык. В компании вы предпочитаете слушать анекдоты, чем рассказывать. Если чувствуете сильных оппонентов в спорных вопросах, то Вы чаще соглашаетесь с оппонентом, чем спорите.

Низкий уровень (менее 20 баллов).

Вы не уверены, что интересны людям, Вам трудно переубеждать людей, поэтому вы часто соглашаетесь с точкой зрения других, хотя убеждены в обратном. В компаниях предпочитаете молчать и слушать других.

2.2. Исследование стиля саморегуляции поведения

Умение управлять проектами зависит от многих личностных особенностей личности и имеющихся знаний и навыков в области управления, социальных коммуникаций, саморегуляции и т.п. Содержательно для этого подходит опросник **«Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ)**, который позволяет диагностировать стиль саморегуляции по шести шкалам:

- умение регулировать процессами планирования (Пл);
- умение моделировать проект (М),
- умение программировать (Пр),
- умение оценивать результаты (Ор),
- гибкость (Г);
- самостоятельность (С) [8].

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ), был создан в 1988 году в Психологическом институте РАО в лаборатории психологии саморегуляции (заведующая - В.И. Моросанова) и пригодна как для научных исследований, так и в качестве инструмента практической диагностики различных аспектов индивидуальной саморегуляции. Утверждения опросника построены на типичных жизненных ситуациях и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной или учебной деятельности. Цель методики - это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности.

Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений и работает как единая шкала «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), которая характеризует уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Методика содержит утверждения, которые характеризуют как регуляторный процесс личности, так и регуляторно-личностные качества человека.

Инструкция:

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

Стимульный материал:

	Верно	Пожалуй, верно	Пожалуй, неверно	Неверно
1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.				
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.				
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но, тем не менее, часто опаздываю.				
4. Придерживаюсь девиза “Выслушай совет, но сделай по-своему”.				
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.				

6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.				
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.				
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.				
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.				
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.				
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.				
12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.				
13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является “Семь раз отмерь, один раз отрежь”.				
14. Не выношу, когда меня опекают и				

за меня что-то решают.				
15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.				
16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.				
17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.				
18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.				
19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.				
20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.				
21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.				
22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.				
23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.				
24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов				
25. Люблю перемены в жизни, смену				

обстановки и образа жизни.				
26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.				
27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.				
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.				
29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.				
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.				
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко слеую чужим советам.				
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.				
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.				
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.				
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.				
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить				

последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.				
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.				
38. Редко отступаю от начатого дела.				
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.				
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.				
41. Про меня говорят, что я "разбрасываюсь", не умею отделить главное от второстепенного.				
42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.				
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.				
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.				

45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.				
46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.				

Обработка результатов исследования

Ключ к опроснику:

Ответы, совпадающие с ключом - 1 балл

Название шкалы	Положительные ответы (верно, пожалуй верно)	Отрицательные ответы (пожалуй неверно, неверно)
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделирование	11, 37, 25	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18,
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Уровневая выраженность показателей

Название шкалы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	<3	4-6	>7
Моделирование	<3	4-6	>7
Программирование	<4	5-7	>8
Оценивание результатов	<3	4-6	>7
Гибкость	<4	5-7	>8
Самостоятельность			
Общий уровень саморегуляции	<23	24-32	33

Общий уровень саморегуляции.

Высокий уровень - более 33 баллов.

Средний уровень – 24-32 балла.

Низкий уровень – менее 23 баллов.

Высокий уровень - более 33 баллов.

Необходимо отметить Вашу высокую сформированность потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно, способны выделять значимые условия достижения целей. Все это говорит об умении управлять проектами. У Вас есть потребность продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, адекватная самооценка, гибко и адекватно реагируете на изменение условий. При высокой мотивации достижения вы способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели.

Средний уровень - 24-32 балла.

Вы склонны действовать импульсивно, не всегда самостоятельно готовы сформировать программу действий, часто сталкиваетесь с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и действуете путем проб и ошибок. Можно предположить, что снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Низкий уровень – ниже 23 баллов.

Слабо развита потребность в планировании, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не продумываете собственные проекты, цели выдвигаются вами ситуативно и обычно не самостоятельно.

Потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, это зависит от ситуации и мнения окружающих людей, что негативно сказывается на реализации проектов.

Планирование

Высокий уровень – более 7 баллов.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Высокий уровень – более 7 баллов.

Необходимо отметить сформированную потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Сформированы индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, в целом характерно осознанное планирование собственной деятельности, но из-за недостаточности четкости в планировании не всегда поставленная цель достигается.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Потребность в планировании развита слабо, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование малореалистично. Такие люди предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Моделирование

Высокий уровень – более 7 баллов.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Высокий уровень – более 7 баллов.

У Вас адекватные представления о внешних и внутренних значимых условиях деятельности, поэтому способны выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в соответствии программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Вы способны моделировать собственную деятельность адекватно внешним и внутренним условиям деятельности, но вы не всегда замечаете изменения текущей ситуации, что может привести к неудачам.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Низкий уровень сформированности процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий.

Программирование

Высокий уровень – более 7 баллов.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Низкий уровень – менее 4 баллов.

Высокий уровень – более 8 баллов.

У вас высокий уровень программирования деятельности, Вам свойственно продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех.

Средний уровень – 5-7 баллов.

У Вас относительно высокий уровень развитости осознанного программирования своих действий, но вам порой не хватает интуиции для коррекции программы действий при неадекватности полученных результатов целям деятельности.

Низкий уровень – менее 4 баллов.

Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании продумывать последовательность своих действий. Вы склонны действовать импульсивно, путем проб и ошибок.

Оценивание результатов

Высокий уровень – более 7 баллов.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Высокий уровень – более 7 баллов.

Для Вас характерны адекватность самооценки, оценки результатов своей деятельности и поведения.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Вы адекватно оцениваете как сам факт расогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируетесь к изменению условий. Но увеличение объема работы и возникновение внешних трудностей могут негативно сказаться на Ваших результатах.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, часто не замечаете свои ошибки, не критичны к своим действиям. При увеличении объема работы и возникновении внешних трудностей резко ухудшается качество Ваших результатов.

Гибкость

Высокий уровень – более 8 баллов.

Средний уровень – 5-7 баллов.

Низкий уровень – менее 4 баллов.

Высокий уровень – более 8 баллов.

Вы способны легко перестраивать, вносить коррективы в проект. При возникновении непредвиденных обстоятельств легко перестраиваете планы и программы исполнительских действий и поведения, способны адекватно

реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.

Средний уровень – 5-7 баллов.

У Вас относительно высокий уровень регуляторной гибкости, то есть способности вносить изменения в проект при изменении внешних и внутренних условий. В быстро меняющейся ситуации бывает так, что не успеваете своевременно планировать и перестроить деятельность.

Низкий уровень – менее 4 баллов.

В динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуете себя неуверенно, с трудом привыкаете к переменам в жизни, к смене обстановки и образа жизни. В результате у Вас неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Самостоятельность

Высокий уровень – более 7 баллов.

Средний уровень – 4-6 баллов.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Высокий уровень – более 7 баллов.

Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует о Вашей автономности в организации деятельности.

Средний уровень – 4-6 баллов. .

Средний показатель по шкале самостоятельности свидетельствует о том, что Вы достаточно автономны в принятии управленческих решений, но оценка окружающих, позиция других может вас сбить с толку и вы можете следовать за другими, о чем потом часто жалеете.

Низкий уровень – менее 3 баллов.

Низкие показатели по шкале самостоятельности гласят о зависимости от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, часто некритично следуете чужим советам.

2.3. Диагностика лидерских способностей

(авторы методики - Е. Жариков, Е. Крушельницкий) [9].

Умение мотивировать людей определяется лидерскими способностями человека. Лидерская способность определяется как индивидуально-психологические особенности человека, выражающие его готовность к овладению определенными видами деятельности и к их успешному выполнению. Под ним понимается высокий уровень интеграции и генерализации психических процессов, свойств, отношений, действий и их систем, отвечающих требованиям деятельности.

Лидерство – это существенный компонент деятельности любого руководителя, связанный с оказанием целенаправленного влияния на поведение отдельных лиц или целой рабочей группы; ресурсами такого влияния выступают навыки общения и личностные качества менеджера, отвечающие внутренним потребностям группы. В настоящее время руководитель и лидер рассматриваются как два разных понятия. Не каждому руководителю дано стать истинным лидером. Им может стать человек, обладающий:

- а) интеллектом, быстротой, гибкостью и прогностичностью ума, а также эрудированностью;
- б) честностью;
- в) способностью понимать людей (умением видеть в человеке личность);
- г) уверенностью в себе.

Эти качества являются стержнем лидерского потенциала личности.

Инструкция:

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями.

Тест-опросник

Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?

1. Считаете ли Вы, что многие из окружающих вас людей; занимают более высокое положение по службе, чем Вы?
2. Находясь на собрании людей, равных Вам по служебному положению, испытываете ли Вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
3. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть лидером среди сверстников?
4. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-либо?
5. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
6. Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
7. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?
8. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
9. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
10. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
11. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

12. Считаете ли Вы себя мечтателем?
13. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?
14. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
15. Если Ваш проект не дал ожидаемых результатов, то Вы будете рады, если ответственность за его реализацию возложат на кого-нибудь другого.
16. Если Ваш проект не дал ожидаемых результатов, то Вы возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем.
18. Вам интереснее работать с независимыми и самостоятельными людьми, чем с покорными людьми.
19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?
20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?
21. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
22. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
23. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
24. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить больше никогда этого не делать?
25. С Вашей точки зрения, истинный лидер тот, у кого самый сильный характер, а не тот который компетентнее всех остальных.
26. Уважаете ли Вы дисциплину?
27. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?

28. В ситуации, когда Вы считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны, Вы будете отстаивать свое мнение.
29. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
30. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
31. Вы предпочтаете работать над интересным проектом под руководством хорошего человека, чем самостоятельно, без руководителей.
32. Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов
33. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием других людей, а не исходя из собственной потребности?
34. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?
35. Столкнувшись с трудностями Вы опускаете руки.
36. Столкнувшись с трудностями у Вас появляется сильное желание их преодолеть.
37. Упрекаете ли Вы людей, если они этого заслуживают?
38. Считаете ли Вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
39. Если Вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию, то Вы не будете торопиться ввести новые изменения.
40. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
41. Согласны ли Вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
42. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
43. Вы бы предпочли стать художником, поэтом, композитором, ученым, чем выдающимся руководителем, или политическим деятелем.

44. Вам приятнее слушать тихую и лирическую музыку, чем, могучую и торжественную.
45. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
46. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?
47. Вы цените такого руководителя, который решает все сам.
48. Вы считаете, что руководитель должен всегда советоваться и прислушиваться к мнениям других.
49. Вы промолчите на собрании, если остальные с Вами не согласны, хотя считаете свое мнение единственно правильным

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

да	1, 2, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 35, 37, 38, 39, 41, 43, 48
нет	3, 6, 8, 9, 13, 14, 16, 20, 25, 31, 32, 34, 36, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 50

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в ином случае — 0 баллов.

40 и более (завышенный уровень)

Вы относитесь к типу лидера склоненного к диктату. Вы волевой, способны преодолевать препятствия, рисковать, решительны, но не склонны считаться с позицией подчиненных. Вам важнее результат, чем благополучие людей, вы очень требовательны к людям, забывая о мотивации.

36-40 баллов (высокий уровень)

Лидерские качества выражены сильно. Вы уверены в своих силах, инициативны, психически устойчивы, хорошо адаптируетесь в новых условиях, надежны. Вы способны работать в условиях перегрузки. Способны изменить стиль поведения в зависимости от условий, можете потребовать и подбодрить. Вы самокритичны, трезво оцениваете не только свои успехи, но и слабые стороны.

26-35 баллов (средний уровень)

Ваши лидерские качества выражены средне. Вы инициативны, хорошо приспосабливаетесь к новым условиям, терпеливы, готовы долго и хорошо выполнять однообразную работу. Оптимизм помогает Вам преодолевать трудности и помехи. Но нередко придерживаетесь положения «инициатива наказуема».

Менее 25 (низкий уровень)

Вы предпочитаете быть хорошим исполнителем. Не желаете брать ответственность за других людей. Вам кажется, что в наше время сложно работать руководителем.

2.4. Диагностика асертивности

Ассертивностью называют проявление вежливой настойчивости. Под асертивным поведением понимают позитивное поведение цельного человека, демонстрирующего самоуважение и уважение к другим, слушающего, понимающего и пытающегося достичь рабочего компромисса.

Ассертивность – способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него. В обычной жизни модель поведения большинства людей тяготеет к одной из двух крайностей: пассивности либо агрессии. В первом случае

человеком, который добровольно принимает на себе роль жертвы, руководит неуверенность в себе, страх перед лицом перемен или, наоборот, опасения потерять то, что уже нажито. Во втором — явное или завуалированное желание манипулировать окружающими, подчиняя их своим интересам. Агрессор руководствуется принципом «ты мне должен, потому что я сильнее», жертва — «ты мне должен, потому что я слабый, а слабых нужно поддерживать». В отличие от этих двух распространенных типов коммуникации ассертивное поведение (assertiveness) опирается на кардинально иной принцип: «я тебе ничего не должен, и ты мне ничего не должен, мы партнеры».

Принципы ассертивного поведения:

1. Принятие на себя ответственности за собственное поведение. По своей сути ассертивность — это философия личной ответственности. То есть речь идет о том, что мы ответственны за свое собственное поведение и не имеем права винить других людей за их реакцию на наше поведение.

2. Демонстрация самоуважения и уважения к другим людям. Основной составляющей ассертивности является наличие самоуважения и уважения к другим людям. Если вы не уважаете себя, то кто тогда будет уважать вас?

3. Эффективное общение. В данном случае главными являются три следующих качества — честность, открытость и прямота в разговоре, но не за счёт эмоционального состояния другого человека. Речь идет об умении сказать то, что вы думаете или чувствуете относительно какого-либо вопроса, не расстраивая при этом своего партнера по общению.

4. Демонстрация уверенности и позитивной установки. Ассертивное поведение предполагает развитие уверенности и позитивной установки. Уверенность в себе связана с двумя параметрами: самоуважением и знанием того, что мы профессионалы, хорошо владеющие своим ремеслом.

5. Умение внимательно слушать и понимать. Ассертивность требует умения внимательно слушать и стремления понять точку зрения другого

человека. Все мы считаем себя хорошими слушателями, но возникает вопрос, как часто мы, слушая другого человека, переходим от фактов к предположениям, и как часто мы перебиваем других для того, чтобы побыстрее изложить свою точку зрения?

6. Переговоры и достижение рабочего компромисса. Стремление к достижению рабочего компромисса — очень полезное качество. Подчас возникает потребность найти такой выход из сложившейся ситуации, который бы устраивал все стороны, в ней задействованные.

Ассертивный стиль поведения хорошо подходит для применения в повседневной деятельности организаций. Этот стиль позволяет находить взаимоприемлемые решения и сохранять отношения даже в очень сложных ситуациях. Сложности с применением ассертивности связаны с тем, что навыки такого поведения требуют серьезной подготовки и практики, поскольку для большинства людей более привычны другие стили общения [7].

Стимульный материал:

Инструкция:

Ответьте, как вы скорее всего поступите в предложенных ситуациях.

Существует четыре варианта ответов:

1 – утверждение полностью описывает ваши действия, словно это сказано про вас;

2 – подобным образом вы ведете себя не всегда, но часто либо довольно близки к этому подходу;

3 – чаще всего вы поступаете по-другому;

4 – утверждаемое вас практически не касается, вы всегда поступаете по-другому.

Проставьте соответствующие цифры против каждого утверждения.

№	Утверждения	Ответ
1.	Когда коллега просит у меня денег в долг, я не могу сказать «нет», даже если мое собственное финансовое положение оставляет желать лучшего	
2.	Я не умею знакомиться с людьми, к которым чувствую симпатию. Жду, когда они сделают первый шаг	
3.	Когда меня зовут куда-то и я вижу, что мое согласие имеет значение, я не могу отказать, даже если это нарушает мои планы	
4.	Когда кто-нибудь становится без очереди впереди меня, я не могу осадить этого человека, даже если испытываю огромное желание это сделать	
5.	Во время разного рода дебатов я не умею прерывать собеседников, даже если становится ясно, что они занимаются переливанием из пустого в порожнее	
6.	Мне бывает мучительно трудно, если надо ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы	
7.	Я не умею ставить в разговоре точку, даже если человек, с которым я говорю, и тема беседы мне абсолютно неинтересны или, к примеру, я куда-нибудь тороплюсь	
8.	Разговаривая с кем-либо, я не способен возразить, даже если думаю, что моя собственная точка зрения более правильная. Мне проще промолчать	
9.	Для меня мучительно обращаться к другим с расспросами, когда я чего-то не понимаю (на работе, дома и т.д.)	
10.	На заседаниях и различных собраниях я предпочитаю отмалчиваться, чтобы не оказаться в глупом положении	
11.	Когда оказывается, что ранее намеченная встреча по каким-то	

	обстоятельствам не может состояться, я не могу первым предложить ее перевести. Жду, когда это сделает другой человек	
12.	Если бы я начал приказывать, то скорее всего это было бы похоже на уговаривание «Прикажи сам себе, что сделать».	
13.	Когда кто-либо из близких поступает со мной несправедливо, я не протестую. Пытаюсь вести себя так, чтобы эти люди не почувствовали, что я расстроен	
14.	Пригласить на свидание интересующего меня человека противоположного пола выше моих сил	
15.	Когда меня хвалят, говорят комплименты, я теряюсь, не знаю, как реагировать, чувствую себя беспомощным	
16.	Если я принесу из магазина заплесневевшую колбасу, то скорее выброшу ее, чем пойду предъявлять претензии	
17.	Меня пронимает дрожь, стоит только представить, что придется зарабатывать на жизнь трудом страхового агента	
18.	Во время разговора о чем-нибудь важном или с кем-либо, от кого я завишу, я начинаю выражаться туманно, а то и заикаться	
19.	Мне становится очень неприятно, когда возникает необходимость попросить о чем-либо незнакомого человека	
20.	Для меня неприятно заводить разговор со служащими учреждений или с вышестоящими лицами, если даже необходимо что-то им сообщить	
	Сумма баллов	

Обработка и интерпретация результатов исследования.

Необходимо подсчитать общую сумму баллов и определить уровень ассертивности.

70 и более баллов – агрессивное поведение

Вы принадлежите к людям, которые не позволяют вить из себя веревки, однако добиваетесь вы этого в основном агрессивным поведением. Рекомендуется овладеть иной стратегией – научиться сохранять собственное достоинство и интересы, учитывая достоинство и интересы других людей. Иначе вам грозит опасность, что окружающие начнут вас опасаться и избегать.

50 – 69 баллов – уверенное поведение - вы умеете постоять за себя и одновременно не расталкиваете других локтями. Сохраняя при необходимости между собой и другими дистанцию, вы тем не менее не выглядите высокомерным, отчужденным. Вас заботит проблема, которую необходимо решить, а не то, что подумают окружающие. Вы уверены в том, что поступаете так, как подсказывают ваша интуиция, жизненный опыт, обстоятельства.

30 – 49 баллов – ситуационно уверенное поведение - когда речь заходит о чем-либо действительно важном, у вас может не хватать решительности. Вам мешает стремление добиваться идеальных результатов идеальными средствами, а поскольку и то и другое в принципе невозможно, вы все время опасаетесь возникающих трудностей, двусмысленностей, непонимания, собственной некомпетентности. И это сдерживает вашу энергию.

20 – 29 баллов – неуверенное поведение - вы принадлежите к чересчур деликатным людям, полностью сконцентрированным на партнере и забывающим о своих нуждах и интересах. С одной стороны, это приносит вам славу доброго, бесконфликтного человека, а с другой, - вашей добротой и деликатностью пользуются все, кому не лень. Вы позволяете другим беззастенчиво манипулировать собой, и при этом даже не возмущаетесь, когда постоянно в невыгодном положении оказываетесь именно вы. Рекомендуется изучить и применять способы защиты собственных прав.

2. 5. Определение уровня жизнестойкости

(авторы методики С. Мадди, Д.А. Леонтьев)

Стрессоустойчивость личности представляет собой комплексное индивидуально-психологическое образование личности. Близкое по содержанию качество – жизнестойкость.

Жизнестойкость (*hardiness*) представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания (*hardy coping*) со стрессами и восприятия их как менее значимых (отличие от сходных конструктов будет обосновано ниже). Из содержания определения мы можем сделать вывод, что жизнестойкие люди обладают высокой стрессоустойчивостью. В автоматизированном варианте мы рассматриваем только общий показатель жизнестойкости личности.

Тест жизнестойкости представляет собой адаптацию опросника *Hardiness Survey*, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди. Личностная переменная *hardiness* (Д.А.Леонтьев предложил обозначать эту характеристику на русском языке как жизнестойкость) характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности. Этот конструкт был выделен в ходе исследований, в которых искался ответ на следующий вопрос: какие психологические факторы способствуют успешному совладанию со стрессом и снижению (или даже предупреждению) внутреннего напряжения?

Понятие жизнестойкости, введенное Сьюзен Кобейса и Сальваторе Мадди, находится на пересечении теоретических воззрений

экзистенциальной психологии и прикладной области психологии стресса и совладания с ним.

Прикладной аспект жизнестойкости обусловлен той ролью, которую эта личностная переменная играет в успешном противостоянии личности стрессовым ситуациям, прежде всего в профессиональной деятельности. Поданным исследований, жизнестойкость оказывается ключевой личностной переменной, опосредующей влияние **стрессогенных** факторов (в том числе хронических) на соматическое и душевное здоровье, а также на успешность деятельности.

В теоретическом отношении понятие жизнестойкости вписывается в систему понятий экзистенциальной теории личности (С.Мадди, 2005), выступая операционализацией введенного экзистенциальным философом П.Тиллихом (1995) понятия «отвага быть». Эта экзистенциальная отвага предполагает готовность «действовать вопреки» — вопреки онтологической тревоге, тревоге потери смысла, вопреки ощущению «заброшенности» (М. Хайдеггер). Именно жизнестойкость позволяет человеку выносить неустрашимую тревогу, сопровождающую выбор будущего (неизвестности), а не прошлого (неизменности) в ситуации экзистенциальной дилеммы (С.Мадди, 2005).

Концепция жизнестойкости, таким образом, позволяет соотнести исследования в области психологии стресса с экзистенциальными представлениями об онтологической тревоге и способах совладания с ней, предлагая практически эффективный, основанный на экзистенциальных воззрениях ответ на одну из наиболее актуальных проблем конца XX века. Тест жизнестойкости позволяют оценить способность и готовность человека активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей или его уязвимость к переживаниям стресса и депрессивности. При этом жизнестойкость является фактором профилактики риска нарушения работоспособности и развития соматических и психических заболеваний в условиях стресса, и одновременно способствует оптимальному переживанию

ситуаций неопределенности и тревоги. Жизнестойкие убеждения создают своего рода «иммунитет» к действительно тяжелым переживаниям. Важно, что жизнестойкость влияет не только на оценку ситуации, но и на активность человека в преодолении этой ситуации (выбор копинг-стратегий) [2].

Положительная взаимосвязь жизнестойкости с

- оптимизмом;
- устойчивостью;
- религиозностью (существование опоры);
- уверенностью в своей способности;
- экстраверсией и открытостью;
- интернальным локусом контроля

Отрицательная взаимосвязь жизнестойкости с

- нейротизмом;
- интроверсией;
- экстернальным локусом контроля;
- депрессивными реакциями;
- тревожностью;
- склонностью к употреблению алкоголя и наркотиков.

Стимульный материал:

Бланк Теста жизнестойкости

Инструкция:

Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает ваше мнение.

№	Вопросы	нет	нет, чем	да, чем	да
1	Я часто не уверен в собственных решениях.				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится.				
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению».				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня.				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.				
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.				
15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их.				

16	Иногда меня пугают мысли о будущем.				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.				
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешенными.				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми.				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.				
24	Мне всегда есть чем заняться.				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано.				
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.				
28	Мне трудно сблизиться с другими людьми.				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом.				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.				

32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.				
33	Мои мечты редко сбываются.				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое.				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.				
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.				
40	Окружающие меня недооценивают.				
41	Как правило, я работаю с удовольствием.				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи.				
	Прямые пункты (баллы)	0	1	2	3
	Обратные пункты (баллы)	3	2	1	0

Обработка результатов тестирования

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» – 0 баллов, «скорее нет, чем да» – 1 балл, «скорее да, чем нет» – 2 балла, «да» – 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» – 3 балла, «да» – 0 баллов). Затем суммируется общий

балл жизнестойкости и показатели для каждой из 3 субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже.

Ключи к Тесту жизнестойкости

	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал Теста жизнестойкости

Нормы	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Среднее	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное отклонение	18,53	0,08	8,43	4,39

Общий уровень жизнестойкости

Высокий уровень – 100-135 баллов

Средний уровень – 60-100 баллов

Низкий уровень – ниже 60 баллов

Высокий уровень (100-135 баллов)

У вас высокий уровень жизнестойкости. Вы предрасположены к активным действиям, получаете удовольствие от своей активной деятельности, чувствуете уверенность в себе. У Вас позитивное отношение к миру, склонны считать, что все, что с Вами ни случается, все не зря. Жизненные кризисы способствуют Вашему развитию, благодарны опыту, - неважно, позитивному или негативному по принципу «на ошибках учатся», «не ошибается тот, кто ничего не делает».

Средний уровень (60-100 баллов)

У Вас средний показатель жизнестойкости. Вы склонны в жизни действовать, чувствуете уверенность в себе, позитивно настроены на жизнь. Но в сложных жизненных ситуациях Вы предпочитаете не рисковать. Иногда вам кажется, что живете не «в ногу со временем», другим людям легче живется.

Низкий уровень (ниже 60 баллов)

Вам не нравится современный мир, чувствуете себя «не в своей тарелке», порой ощущаете себя «вне» жизни. Вам почему-то не везет в жизни, преследует ощущение собственной беспомощности, у Вас часто возникает желание напиться и забыться. Вы подвержены к психосоматическим заболеваниям.

Вовлеченность

Высокий уровень – 40-54 балла

Средний уровень – 35-40 баллов

Низкий уровень – ниже 35 баллов

Высокий уровень – 40-54 балла

Вы убеждены в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности. Вы получаете удовольствие от собственной активности и напористости.

Средний уровень – 35-40 баллов

Вы активный человек, склонны считать, что многое в жизни зависит от самого человека, но судьба вносит свои коррективы.

Низкий уровень – ниже 35 баллов

У Вас низкий уровень по шкале вовлеченности, что свидетельствует о том, что Вы не относитесь к той категории, которые активно строят свою судьбу. Вам кажется, что другим больше везет в этой жизни.

Контроль

Высокий уровень – 40-51 балл

Средний уровень – 20-50 баллов

Низкий уровень – ниже 20 баллов

Высокий уровень – 40-51 балл

У вас есть ощущение, что вы полностью контролируете свою жизнь, сами выбираете свой путь, свою деятельность.

Средний уровень – 20-50 баллов

Вы стараетесь держать под контролем собственную жизнь, стараетесь планировать и прогнозировать свое будущее, но часто приходится соглашаться с тем, что жизнь невозможно полностью проконтролировать.

Низкий уровень – ниже 20 баллов

Кажется, что судьба Вам не подвластна, испытываете ощущение собственной беспомощности.

Принятие риска

Высокий уровень – 20-30 баллов

Средний уровень – 10-20 баллов

Низкий уровень – ниже 10 баллов

Высокий уровень – 20-30 баллов

Жизнь для Вас способ приобретения опыта. Вы готовы рисковать, неудачи воспринимаются Вами, как жизненные уроки.

Средний уровень – 10-20 баллов

Вы готовы рисковать, если уверены в успешном благополучном результате.

Низкий уровень – ниже 10 баллов

Риск – это не Ваша стихия. Вы предпочитаете простой комфорт, самое главное для Вас – безопасность и спокойствие.

2. 6. Диагностика авторитарности.

Авторитарность – социально-психологическая характеристика личности, отражающая ее стремление максимально подчинять своему влиянию партнеров по взаимодействию и общению. Авторитарность коррелирует с такими качествами как агрессивность, завышенная самооценка и уровень притязаний. Склонность следовать стереотипам. Слабая рефлексия и др. На поведенческом уровне авторитарность проявляется в стремлении личности во что бы то ни стало добиться доминирующего положения в группе, занять максимально высокую позицию в структуре власти.

Наиболее яркое выражение авторитарность находит в автократическом давлении педагога на учащихся, руководителя на подчиненных, лидера в социальных отношениях на ведомых. Такой педагог строго контролирует выполнение любой задачи. Жестко пресекает излишнюю, по его мнению, инициативу членов группы, воспринимая его как акт соволеия и

посягательства на его авторитет и достоинство, субъективно оценивает достигнутые результаты, руководствуясь своими взглядами и установками.

Инструкция:

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

1. В педагогическом коллективе я добиваюсь того, чтобы мои подчиненные полностью выполняли мои требования и распоряжения.
2. Меня раздражает, когда кто-нибудь из коллег проявляет слишком много инициативы.
3. Уверен (а), что мои оценки успехов и неудач моих подчиненных очень точны и справедливы.
4. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения предъявляемых требований.
5. Чтобы не подорвать свой авторитет, никогда публично не признаю перед подчиненными своих ошибок.
6. Пытаюсь выработать универсальный стиль общения с педагогами.
7. Я часто теряю контроль над своими эмоциями, когда подчиненные не соглашаются со мной и противоречат мне.
8. Если в коллективе возникают конфликты (в ученическом или педагогическом коллективе), я стремлюсь их разрешать сам (а).
9. Своих подчиненных нужно постоянно контролировать.
10. Нарушителей дисциплины я строго наказываю
11. В споре я всегда могу настоять на своем.
12. Ответственность за принимаемые решения я всегда беру на себя.

Ключ к методике:

За каждый ответ «да» присваивается 1 балл. Затем подсчитывается общее количество баллов.

Уровни выраженности:

До 4 баллов – низкий уровень авторитарности.

5-7 баллов – средний уровень авторитарности.

8 и более баллов – высокий уровень авторитарности.

Высокий уровень авторитарности

Вы стремитесь максимально подчинять своему влиянию партнеров по взаимодействию, постоянно добиваться доминирующего положения в коллективе, что подавляет проявление активности, творчества у подчиненных. Из-за Ваших склонностей следовать стереотипам, а иногда даже агрессивного подавления чужого мнения коллеги не способны реализовать собственный потенциал, а обучающиеся боятся проявлять инициативу.

Средний уровень авторитарности

Вы гибко проявляете свои лидерские способности. В зависимости от ситуации способны проявлять жесткость, авторитарное единоначалие и применять демократические стили взаимодействия с подчиненными и обучающимися. Обратите больше внимания на рефлекссию собственных действий и речей, как они воспринимаются партнерами по взаимодействию.

Низкий уровень авторитарности

Вы не авторитарный человек. Это может интерпретироваться двояко: или вы лидер (не просто руководитель) и пользуетесь авторитетом у коллег и обучающихся, или у Вас индифферентный стиль управления. Если вы лидер, умеющий гибко управлять людьми, то именно это Ваше свойство помогает формировать сплоченный творческий коллектив детей и взрослых, где максимально раскрываются ресурсы членов коллектива.

Авторитарность – социально-психологическая характеристика личности, отражающая ее стремление максимально подчинять своему влиянию партнеров по взаимодействию и общению. Авторитарность коррелирует с такими качествами как агрессивность, завышенная самооценка и уровень притязаний. Склонность следовать стереотипам. Слабая рефлексия и др. На поведенческом уровне авторитарность проявляется в стремлении личности во что бы то ни стало добиться доминирующего положения в группе, занять максимально высокую позицию в структуре власти.

Наиболее яркое выражение авторитарность находит в авторитарном давлении педагога на учащихся, руководителя на подчиненных, лидера в социальных отношениях на ведомых. Такой педагог строго контролирует выполнение любой задачи. Жестко пресекает излишнюю, по его мнению, инициативу членов группы, воспринимая его как акт соволеия и посягательства на его авторитет и достоинство, субъективно оценивает достигнутые результаты, руководствуясь своими взглядами и установками.

Таблица 2.

2.7. Сводная таблица по методикам

№	название	шкалы	Количество во вопросов	Мак баллов	Завышен ный уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Методика на определение общей и социальной самоэффективности		23					
		1.1. Деятельностная самоэффективно сть	17	170		более 110 баллов	60-110 баллов	менее 60 баллов
		1.2. Социальная самоэффективно сть	6	60		более 30 баллов	20-30 баллов	менее 20 баллов
2.	Исследование стиля саморегуляции	1.3. Общий уровень саморегуляции	46	46		более 33 баллов	24-32 балла	менее 23 баллов
		2.1. Планирование	9	9		более 7 баллов	4-6 баллов	менее 3 баллов
		2.2. Моделирование	10	10		более 7 баллов	4-6 баллов	менее 3 баллов
		2.3. Программирование	8	8		более 7 баллов	4-6 баллов	менее 4 баллов
		2.4. Оценивание результатов	9	9		более 7 баллов	4-6 баллов	менее 3 баллов
		2.5. Гибкость	9	9		более 8 баллов	5-7 баллов	менее 4 баллов

		2.6. Самостоятельность	9	9		более 7 баллов	4-6 баллов	менее 3 баллов
3.	Диагностика лидерских способностей		50	50	Лидер-диктат более 40 баллов	36-40 баллов	26-35 баллов	менее 25 баллов
4.	Определение уровня жизнестойкости	Общий уровень жизнестойкости	45	135		100-135 баллов	60-100 баллов	ниже 60 баллов
		4.1.Вовлеченность	18	54		40-54 балла	35-40 баллов	ниже 35 баллов
		4.2. Контроль	17	51		40-51 балл	20-50 баллов	ниже 20 баллов
		4.3.Принятие риска	10	30		20-30 баллов	10-20 баллов	ниже 10 баллов
3.	Диагностика асертивности (уверенного поведения)		20	80	Агрессивное поведение - более 70 баллов	50-69 баллов	30-49 баллов	20-29 баллов
5.	Диагностика уровня		12	12		8 и более	5-7	1-4 балла

	авторитарности					баллов	баллов	
			196 вопросов					

2.8. Интерпретация результатов исследования

Таблица 3.

Уровни деятельностной и социальной самоэффективности личности

№	Название показателей	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Деятельностная самоэффективность	<p><i>Более 110 баллов.</i></p> <p>Высокий уровень по шкале деятельностной самоэффективности свидетельствует о Вашей уверенности в свои возможности при решении сложных задач, неудачи Вас не смущают, а скорее способствуют концентрации на поиске оптимальных путей решения, стараетесь начатое дело доводить до конца</p>	<p><i>60-110 баллов.</i></p> <p>Эффективность решения сложных профессиональных задач зависит от вашего настроения, и производственной ситуации. В начале проекта вы четко планируете ваши действия, продумываете свои шаги, но в процессе реализации не всегда придерживаетесь своих планов. При возникновении сложных ситуаций Вас легко переубедить отказаться от своих планов.</p>	<p><i>Менее 60 баллов.</i></p> <p>Низкий уровень по шкале деятельностной самоэффективности свидетельствует о том, что вы склонны оттягивать решение сложных задач до последнего момента, оставлять начатые проекты на потом или вообще от них отступать, часто испытываете неуверенность в себе, избегаете рискованных предприятий по принципу</p>

				«лучше синица в руке, чем журавль в небе». Вам рекомендуется пройти тренинг или курсы по развитию профессиональной и личностной эффективности.
2.	Социальная самоэффективность	<p><i>Более 30 баллов.</i></p> <p>Вы уверены в общении с другими, чувствуете, что умеете влиять на людей. Вы часто бываете в центре внимания окружающих, люди к вам прислушиваются. Вам легко отстаивать свою точку зрения.</p>	<p><i>20-30 баллов.</i></p> <p>Вы комфортно чувствуете себя среди людей, легко находите общий язык. В компании вы предпочитаете слушать анекдоты, чем рассказывать. Если чувствуете сильных оппонентов в спорных вопросах, то Вы чаще соглашаетесь с оппонентом, чем спорите.</p>	<p><i>Менее 20 баллов.</i></p> <p>Вы не уверены, что интересны людям, Вам трудно переубеждать людей, поэтому вы часто соглашаетесь с точкой зрения других, хотя убеждены в обратном. В компаниях предпочитаете молчать и слушать других. Вам рекомендуется пройти курсы, направленные на расширение управленческих и коммуникативных компетенций.</p>

Таблица 4.

Уровни показателей по результатам исследования стиля саморегуляции

№	Название показателей	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Планирование	<p><i>Более 7 баллов.</i></p> <p>Необходимо отметить сформированную потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно.</p>	<p><i>4-6 баллов.</i></p> <p>Сформированы индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, в целом характерно осознанное планирование собственной деятельности, но из-за недостаточности четкости в планировании не всегда поставленная цель достигается.</p>	<p><i>Менее 3 баллов.</i></p> <p>Потребность в планировании развита слабо, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование малореалистично. Такие люди предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию управленческих навыков.</p>
2.	Моделирование	<p><i>Более 7 баллов.</i></p> <p>У Вас адекватные представления о внешних и внутренних значимых</p>	<p><i>4-6 баллов.</i></p> <p>Вы способны моделировать собственную деятельность адекватно внешним и</p>	<p><i>Менее 3 баллов.</i></p> <p>Низкий уровень сформированности процессов моделирования приводит к</p>

		<p>условиях деятельности, поэтому способны выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в соответствии программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям.</p>	<p>внутренним условиям деятельности, но вы не всегда замечаете изменения текущей ситуации, что может привести к неудачам.</p>	<p>неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств. Поэтому прибегаете к фантазированию ситуаций, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, ваши действия могут быть не результативными. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию управленческих навыков.</p>
3.	Программированное	<p><i>Более 8 баллов.</i> У вас высокий уровень программирования деятельности, Вам свойственно продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, Программы разрабатываются</p>	<p><i>5-7 баллов.</i> У Вас относительно высокий уровень развитости осознанного программирования своих действий, но вам порой не хватает интуиции для коррекции программы действий при неадекватности</p>	<p><i>Менее 4 баллов.</i> Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании продумывать последовательность своих действий. Вы склонны действовать импульсивно, путем проб и ошибок. Вам</p>

		самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех.	полученных результатов целям деятельности. Часто правильное решение приходит отсрочено.	рекомендуется пройти курсы по развитию управленческих навыков и тренинг по развитию навыков саморегуляции.
4.	Оценивание результатов	<i>Более 7 баллов.</i> Для Вас характерны адекватность самооценки, оценки результатов своей деятельности и поведения.	<i>4-6 баллов.</i> Вы адекватно оцениваете как сам факт расхождения полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируетесь к изменению условий. Но увеличение объема работы и возникновение внешних трудностей могут негативно сказаться на Ваших результатах.	<i>Менее 3 баллов.</i> Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, часто не замечаете свои ошибки, не критичны к своим действиям. При увеличении объема работы и трудностей резко ухудшается качество Ваших результатов. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию профессиональной и личностной эффективности и тренинг по развитию навыков саморегуляции.
5.	Гибкость	<i>Более 8 баллов.</i>	<i>5-7 баллов.</i>	<i>Менее 4 баллов.</i>

		<p>Вы способны легко перестраивать, вносить коррективы в проект. При возникновении непредвиденных обстоятельств легко перестраиваете планы и программы исполнительских действий и поведения, способны адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.</p>	<p>У Вас относительно высокий уровень регуляторной гибкости, то есть способности вносить изменения в проект при изменении внешних и внутренних условий. В быстро меняющейся ситуации бывает так, что не успеваете своевременно планировать и перестроить деятельность.</p>	<p>В динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуете себя неуверенно, с трудом привыкаете к переменам в жизни, к смене обстановки и образа жизни. В результате у Вас неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности. Вам рекомендуется пройти тренинг по развитию навыков саморегуляции и курсы по развитию управленческих компетенций.</p>
6.	Самостоятельность	<p><i>Более 7 баллов.</i> Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует о Вашей автономности в организации деятельности.</p>	<p><i>4-6 баллов</i> Средний показатель по шкале самостоятельность свидетельствует о том, что Вы достаточно автономны в принятии управленческих решений, но оценка окружающих, позиция других может вас сбить с толку и вы</p>	<p><i>Менее 3 баллов.</i> Низкие показатели по шкале самостоятельности гласят о зависимости от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, часто некритично следуете чужим</p>

			можете следовать за другими, о чем потом часто жалеете.	советам. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию профессиональной и личностной эффективности, по развитию управленческих компетенций.
--	--	--	---	--

Таблица 5.

Уровни лидерских способностей личности

69

№	Название показателей	Завышенный уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
	Лидерские способности	<i>Лидер-диктат - более 40 баллов. Вы относитесь к типу лидера склоненного к диктату. Вы волевой, способны преодолевать препятствия, рисковать,</i>	<i>36-40 баллов. Лидерские качества выражены сильно. Вы уверены в своих силах, инициативны, психически устойчивы, хорошо адаптируетесь в новых условиях,</i>	<i>26-35 баллов. Ваши лидерские качества выражены средне. Вы инициативны, хорошо приспосабливаетесь к новым условиям, терпеливы, готовы долго и хорошо</i>	<i>Менее 25 баллов. Вы предпочитаете быть хорошим исполнителем. Не желаете брать ответственность за других людей. Вам кажется, что в наше время сложно работать</i>

		<p>решительны, но не склонны считаться с позицией подчиненных. Вам важнее результат, чем благополучие людей, вы очень требовательны к людям, забывая о мотивации.</p>	<p>надежны. Вы способны работать в условиях перегрузки. Способны изменить стиль поведения в зависимости от условий, можете потребовать и подбодрить. Вы самокритичны, трезво оцениваете не только свои успехи, но и слабые стороны.</p>	<p>выполнять однообразную работу. Оптимизм помогает Вам преодолевать трудности и помехи. Но нередко придерживаетесь положения «инициатива наказуема». Рекомендуется саморазвитие уверенного поведения.</p>	<p>руководителем. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию управленческих компетенций и личностной эффективности.</p>
--	--	---	---	--	---

Таблица 6.

Уровни жизнестойкости личности

№	Название показателей	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
	Вовлеченность	<p>40-54 балла. Вы убеждены в том, что вовлеченность в происходящее</p>	<p>35-40 баллов Вы активный человек, склонны считать, что многое в</p>	<p>Ниже 35 баллов. У Вас низкий уровень по шкале вовлеченности, что</p>

		дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности. Вы получаете удовольствие от собственной активности и напористости.	жизни зависит от самого человека, но судьба вносит свои коррективы.	свидетельствует о том, что Вы не относитесь к той категории, которые активно строят свою судьбу. Вам кажется, что другим больше везет в этой жизни. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию личностной и профессиональной эффективности.
	Контроль	<i>40-51 балл.</i> У вас есть ощущение, что вы полностью контролируете свою жизнь, сами выбираете свой путь, свою деятельность.	<i>20-50 баллов.</i> Вы стараетесь держать под контролем собственную жизнь, стараетесь планировать и прогнозировать свое будущее, но часто приходится соглашаться с тем, что жизнь невозможно полностью проконтролировать.	<i>Ниже 20 баллов</i> Вам часто кажется, что судьба Вам не подвластна, испытываете ощущение собственной беспомощности. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию личностной и профессиональной эффективности.
	Принятие риска	<i>20-30 баллов.</i>	<i>10-20 баллов.</i> Вы готовы рисковать, если	<i>Ниже 10 баллов.</i> Риск – это не Ваша стихия. Вы

	Жизнь для Вас способ приобретения опыта. Вы готовы рисковать, неудачи воспринимаются Вами, как жизненные уроки.	уверены в успешном благополучном результате.	предпочитаете простой комфорт, самое главное для Вас – безопасность и спокойствие. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию навыков саморегуляции.
--	---	--	---

Таблица 7.

Уровень ассертивности (самодостаточности, уверенного поведения) личности

№	Название показателей	Завышенный уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
	Ассертивность (самодостаточность, уверенное поведение)	<i>Агрессивное поведение - более 70 баллов.</i> Вы принадлежите к людям, которые не позволяют вить из себя веревки, однако добиваетесь вы этого в основном агрессивным поведением. Рекомендуется	<i>50-69 баллов.</i> Вы проявляете уверенное поведение - вы умеете постоять за себя и одновременно не расталкиваете других локтями. Сохраняя при необходимости между собой и	<i>30-49 баллов.</i> Для вас характерно ситуационно уверенное поведение - когда речь заходит о чем-либо действительно важном, у вас может недоставать решительности. Вам мешает стремление	<i>20-29 баллов.</i> Результаты теста свидетельствуют о вашем неуверенном поведении - вы принадлежите к чересчур деликатным людям, полностью сконцентрированным на партнере и забывающим о своих нуждах и интересах.

		<p>овладеть иной стратегией – научиться сохранять собственное достоинство и интересы, учитывая достоинство и интересы других людей. Иначе вам грозит опасность, что окружающие начнут вас опасаться и избегать. Вам необходимо пройти курсы по повышению управленческих компетенций.</p>	<p>другими дистанцию, вы тем не менее не выглядите высокомерным, отчужденным. Вас заботит проблема, которую необходимо решить, а не то, что подумают окружающие. Вы уверены в том, что поступаете так, как подсказывают ваша интуиция, жизненный опыт, обстоятельства.</p>	<p>добиваться идеальных результатов идеальными средствами, а поскольку и то и другое в принципе невозможно, вы все время опасаетесь возникающих трудностей, двусмысленностей, непонимания, собственной некомпетентности. И это сдерживает вашу энергию.</p>	<p>С одной стороны, это приносит вам славу доброго, бесконфликтного человека, а с другой, - вашей добротой и деликатностью пользуются все, кому не лень. Вы позволяете другим беззастенчиво манипулировать собой, и при этом даже не возмущаетесь, когда постоянно в невыгодном положении оказываетесь именно вы. Рекомендуется изучить и применять способы защиты собственных прав, пройти курсы по повышению коммуникативных компетенций.</p>
--	--	--	--	---	---

Уровень авторитарности личности

№	Название показателей	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
	Авторитарность	<p>8 и более баллов.</p> <p>Вы стремитесь максимально подчинять своему влиянию партнеров по взаимодействию, постоянно добиваться доминирующего положения в коллективе, что подавляет проявление активности, творчества у подчиненных. Из за Ваших склонностей следовать стереотипам, а иногда даже агрессивного подавления чужого мнения коллеги не способны реализовать собственный потенциал, а обучающиеся боятся проявлять инициативу. Вам необходимо пройти курсы по повышению управленческих компетенций.</p>	<p>5-7 баллов.</p> <p>Вы гибко проявляете свои лидерские способности. В зависимости от ситуации способны проявлять жесткость, авторитарное единоначалие и применять демократические стили взаимодействия с подчиненными и обучающимися. Обратите больше внимания на рефлексию собственных действий и речей, как они воспринимаются партнерами по взаимодействию.</p>	<p>1-4 балла.</p> <p>Вы не авторитарный человек. Это может интерпретироваться двояко: или вы лидер (не просто руководитель) и пользуетесь авторитетом у коллег и обучающихся, или у Вас индифферентный стиль управления. Если вы лидер, умеющий гибко управлять людьми, то именно это Ваше свойство помогает формировать сплоченный творческий коллектив детей и взрослых, где максимально раскрываются ресурсы членов коллектива. Вам рекомендуется пройти курсы по развитию личностной и профессиональной эффективности.</p>

Литература

1. Атлас новых профессий [Электр. ресурс] // Режим доступа <http://atlas100.ru/> (дата обращения 23.05.2016).
2. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов [Текст] /Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.
3. Карелин А. М. Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / А.М. Карелин - М. : Эксмо – 416 с.
4. Козин В.Н. Лидерские качества и Билль о правах личности [Электр. ресурс] // Режим доступа - <http://www.elitarium.ru> (дата обращения 22.05.2016).
5. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости [Текст] / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
6. Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации [Электр. ресурс] // Режим доступа - <http://edu.khspu.ru> (дата обращения 23.05.2016).
7. Тест на асертивность [Электр. ресурс] // Режим доступа - <http://azps.ru/tests/3/test11.html> (дата обращения 23.05.2016).
8. Цариценцева О.П. Возможности диагностики карьерного потенциала личности // Вестник практической психологии образования – 2012. – №12 (31). – С. 105-111
9. Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: учеб. пособие / В.Б. Шапарь. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 448 с.
- 10.Шеер М. Маддукс Дж. Методика на определение общей и социальной самооэффективности (адаптация А.В. Бояринцевой) // Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: Монография. – СПб: Речь, 2007. – 336.