

## Психолого-педагогическое сопровождение

### Модели наставничества

Наблюдая и изучая трудности молодых педагогов, ученые выделяют ряд основных проблем, возникающих в процессе их педагогической деятельности.

Зачастую эти проблемы обусловлены не только отсутствием практического опыта у педагога, только начинающих свою педагогическую деятельность, но и с их личностными особенностями. Также порой им просто не хватает уверенности в своих силах и авторитета в глазах детей и родителей. В том числе необходимо добиваться психологической готовности педагогов к свободному и ответственному общению с детьми.

Основными составляющими психологической готовности педагога в работе с детьми являются следующие:

- внутренняя личная свобода самих взрослых и собственная интернальная позиция по отношению к жизни;
- знание психологических особенностей конкретных детей;
- овладение конкретными навыками, которые позволяют педагогам полно и свободно выражать себя, демонстрировать принятие и понимание детей с самыми
- разными психологическими особенностями и, в конечном счете, делать отношения с детьми искренними и открытыми [5].

В современной литературе появляется все больше статей и публикаций, в которых рассматриваются основные аспекты адаптации молодых педагогов к рабочей среде. Условия профессиональной адаптации молодого педагога раскрыты в работах О. А. Абдулиной, И. Ф. Исаева, С. Г. Вершловского, Н. Ф. Гоноболина, Ю.Н. Кулюткина, А. К. Марковой, В. А. Слостенина, А. Г. Мороз, П. А. Шептенко, О. А. Шиян, Е. Г. Черниковой и др. Авторы связывают процесс адаптации с условиями труда педагога и профессиональными требованиями к личности педагога.

Таким образом, изучив и проанализировав имеющиеся исследования в данной области, а также исходя из опыта психолого-педагогической практики, можно говорить о том, что существует объективная необходимость оказания помощи молодым педагогам в процессе их адаптации к рабочей среде. Помочь им в этом призвана, данная программа.

Ее целью является оказание помощи молодым педагогам в период их адаптации к рабочей среде.

Реализация программы позволяет решать следующие задачи:

1. Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.
2. Знакомство педагогов с основными трудностями, с которыми они могут столкнуться на практике в процессе работы;
3. Развитие основных умений, необходимых при работе в образовательном учреждении;
4. Повышение уверенности молодых педагогов в собственных силах.

Продолжительность программы. Программа состоит из 10 занятий, каждое из которых имеет свою направленность. Занятия проводятся 1 раз в неделю в течение 10 недель. Длительность каждого занятия составляет 1 час.

Для достижения поставленных задач использовались следующие методы:

- информирование;
- слайдовые презентации;
- работа с памятками;
- рассказывание притч, легенд;
- арт-терапевтические методики;
- социально-психологические игры и упражнения;
- релаксационные упражнения.

#### Тематический план занятий

Название занятия	Цель занятия	Задачи, решаемые на занятии
"Введение"	Знакомство с профессией деятельностью педагога.	- снятие эмоциональное напряжения; - принятие правил; - моделирование процесса адаптации молодого специалиста.
"Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления"	Оказать помощь молодым специалистам в осознании профессиональных страхов и предложить пути их преодоления.	- снять эмоциональное напряжение; - раскрыть понятие профессиональных страхов; - помочь молодым специалистам осознать свои профессиональные страхи; - рассмотреть возможности

		преодоления профессиональных страхов.
"Познай себя"	Дать почувствовать молодым педагогам, что они наряду с опытными педагогами способны анализировать стоящие перед ними проблемы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение актуальной позиции своего развития.</li> <li>- побудить их к выделению и описанию главной проблемы, описать, на что готовы участники в ее решении.</li> </ul>
"Верь себе!"	Развитие уверенности в себе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осознание своих сильных и слабых сторон;</li> <li>- тренировка смелости;</li> <li>- отработка навыка уверенного поведения</li> </ul>
"Воображариум"	Развитие умения педагогической импровизации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие умения быстро ориентироваться в заданных условиях;</li> <li>- развитие воображения;</li> <li>-отработка навыков спонтанного реагирования.</li> </ul>
"Паутина предрассудков"	Развитие толерантного отношения к детям	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осознание участниками стереотипности восприятия;</li> <li>- тренировка навыка общения в условиях предвзятого отношения;</li> <li>- развитие умения понимать и принимать личность другого человека</li> </ul>
"Игра в команде"	Развитие организаторских умений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие умения организовать работу группы;</li> <li>- развитие умения принимать командные решения;</li> <li>- отработка навыка удерживать внимание публики.</li> </ul>
"Давайте жить дружно"	Развитие умения разрешать конфликты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение представления о способах разрешения конфликтов;</li> <li>- осознание конфликтогенных факторов;</li> </ul>

		- отработка навыков эффективного поведения в конфликтной ситуации
"Делу – время"	Развитие умения самоорганизации	- осознание ценности времени; - осознание важности овладения навыками планирования; - знакомство с приемами эффективного использования времени
"В гармонии с собой"	Профилактика эмоционального выгорания	- знакомство со способами сохранения позитивного настроения; - вызвать у участников положительные эмоциональные переживания; - релаксация.

## Содержание программы

### Занятие 1 "Ведение"

Цель: познакомить с профессиональной деятельностью педагога. Задачи:

- Снять эмоциональное напряжение.
- Принятие правил на занятиях.
- Моделирование процесса адаптации молодого педагога.

Материалы: повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

#### Упражнение «Имя-движение»

Все участники встают в круг. Каждый по очереди называет свое имя и делает какое-либо характерное для него движение. Остальные участники одновременно повторяют его имя и движение. И так по кругу, пока это не сделают все участники.

#### Принятие правил

Основные групповые правила, которые принимаются участниками группы совместно:

1. Активность участников.
2. Добровольность.
3. Правило поднятой руки: прежде чем говорить участник поднимает руку и ждет, когда ему дадут слово.

4. Конфиденциальность: ничто кроме содержания упражнений не выносится за рамки тренинга.
5. Безоценочное отношение к другим участникам.
6. "Я – пас": участник может пропустить свою очередь по кругу и не высказываться при обсуждении.
7. "Я-сообщение": участники высказываются только от своего имени, говорят "Я думаю...", "Я чувствую...", а не "Мы думаем" и т. д.
8. "Здесь и теперь": участниками говорят о том, что чувствуют здесь и сейчас, а не о прошлом и будущем.
9. Открытость, искренность.

Также группа может выработать и какие-то свои правила. Обычно каждое правило обсуждается и записывается ведущим на доске.

#### Упражнение "Кто родился в мае..."

Группа рассаживается по кругу. Педагогам объясняется, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Называется личностное качество или описывается ситуация и участники, по отношению к которым справедливо высказывание, выполняют определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: "Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами". Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:

- у кого голубые глаза – трижды подмигните;
- тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- кто родился осенью, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;
- кто любит кошек, трижды промяукайте;
- у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;
- кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;
- у кого есть веснушки, пробегите по кругу;
- замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;
- пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;
- тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: "Я не позволю себя заставлять!";
- у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);
- кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;

- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладонками;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;
- кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: "Хватит!".

### Вступительное слово

"Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые учителя описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в наш сад. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего".

Психолог предлагает высказаться об этом в кругу. Высказываются как молодые педагоги, так и педагоги, уже проработавшие в данном ДОУ несколько лет.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данное образовательное учреждение?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?
- 

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

### Упражнение "Слепой и поводырь"

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли "слепого", в роли "поводыря"?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у "слепого" в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

### Упражнение "Мои профессиональные планы".

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы.

Начать процедуру можно следующим образом:

#### 1. "Прошлое, настоящее и будущее".

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями.

После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки.

Вопросы, которые могут задаваться:

- Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
- Какая между ними связь?
- Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

#### 2. "Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем".

Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.

Вопросы для обсуждения:

- От кого зависит возможность осуществления этих планов?
- В какое время они должны произойти?
- Что может помешать тебе осуществить свои планы?
- Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д.

Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре.

Основной смысл данного действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

#### Упражнение "Чемодан"

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается "собрать" его в "дорогу" – профессиональный путь в данном ДОУ. "Вещи" – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от занятия.

#### Занятие 2. "Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления"

Цель: оказать помощь молодым педагогам в осознании профессиональных страхов и предложить пути их преодоления.

Задачи:

- Снять эмоциональное напряжение.
- Раскрыть понятие профессиональных страхов.
- Помочь молодым педагогам осознать свои профессиональные страхи.
- Рассмотреть возможности преодоления профессиональных страхов.

Материал: ватман, маркеры, бумага формата А4, ручки, бумага для записей, мяч, ящик с сюрпризом.

Ход проведения занятия:

Разминка. Начинается работа с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Участник бросает мяч тому, кому адресует свое пожелание и одновременно говорит его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Нужно внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараться никого не пропустить.

Актуализация темы (Современный мир диктует свои правила: выросли требования со стороны общества к личности педагога, к знаниям и



профессиональным навыкам молодых педагогов, их способности к прогнозированию, выработке новых адаптивных стратегий, роли молодого педагога в образовательном процессе в целом. Да и администрация поднимает планку: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, педагогические технологии и т.д. Увеличивается не только учебная нагрузка, вместе с ней растет и нервно-психическое напряжение личности, переутомление. Различного рода перегрузки усугубляются многочисленными профессиональными страхами молодых специалистов). Введение понятия профессиональных страхов (Профессиональный страх – страх объектов или ситуаций профессионального взаимодействия. Профессиональные страхи становятся индикаторами трудностей профессиональной деятельности и становления молодого специалиста) и их видов (страх быть покинутым, не найти поддержки, страх оказаться непрофессионалом, страх перед контролем и пр.).

Молодые педагоги составляют реестр профессиональных страхов и классифицируют их с последующей характеристикой поведения.

Подбираются примеры на различные варианты (молодой педагог – ученик, молодой педагог – учебный предмет, молодой педагог – родитель, молодой педагог – опытный педагог, молодой педагог – администрация садика и др.) и записываются на ватмане. Затем проводится анализ этих ситуаций, поступков, действий молодого педагога и участников образовательного процесса, их коммуникации в решении проблемы.

Упражнение "Идеальный педагог". На листе бумаги записываются качества идеального педагога. Затем они зачитываются, и психолог предлагает ответить на вопрос: "Где и когда вы видели такого педагога?" После ответов участников листы рвутся и выбрасываются. Данное упражнение предусматривает снятие психологического напряжения, тревожности и нацеливает на решение проблемы снятия профессиональных страхов.

Решение проблемы "Как помочь молодым педагогам решить проблему снятия профессиональных страхов?" предусматривает обучение следующему подходу: пассивное слушание (прояснение проблемы); активное слушание (декодирование чувств участников образовательного процесса); обучение молодого педагога анализу проблемы и поиску ее решения.

Техника активного слушания включает невербальные и вербальные компоненты.

К невербальным относятся:

- установление перцептивного контакта с участниками образовательного процесса - позиция лицом к лицу; визуальный контакт на уровне глаз; заинтересованность во взгляде;
- теплая улыбка, мягкая интонация, умеренная громкость голоса и средняя скорость речи педагога;
- дистанция в пространстве между педагогом и участниками

образовательного процесса в пределах 50-70 см.;

- невмешательство в активность и деятельность учащихся, молчаливое, заинтересованное слушание.

Вербальные формы выражения эмпатии включают повторение высказываний собеседника и перефразирование, предполагающее более полное и углубленное описание чувств и переживаний собеседника педагогом, по сравнению с исходным высказыванием.

Навыки декодирования чувств участников образовательного процесса, эффективного вербального общения отрабатываются в специальных тренировочных упражнениях. Например: упражнение "уговаривание" - уговорить ребенка что-нибудь сделать методом перефразирования. Роль ребенка выполняет кто-либо из участников тренинга. Его задача: отказаться любыми путями от предложений педагога, используя слово "если"...

Техника "Я - сообщения (высказывания)" основана на уровне языка и на уровне чувств, "Я - сообщение" - сообщение, когда человек напрямую говорит о том, что он чувствует без личностных оценок факта случившегося. Во-первых - сообщение о своих чувствах, Во-вторых - описание факта случившегося.

Полная структура "Я - высказывания" включает четыре компонента: описание чувств и эмоций педагога, характер своих профессиональных страхов или ситуации, вызывающей эти страхи, описание причин возникновения профессиональных страхов, указание возможных результатов и последствий пребывания педагогов в состоянии страха.

Отработка "Я-высказываний" на примере профессиональных страхов молодых специалистов (по кругу).

Обучение конгруэнтной коммуникации в системе отношений взаимодействия "молодой специалист – участник образовательного процесса", который базируется на идеях и принципах гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Р. Дрейкус). Данный метод строится на следующих принципах организации эффективного общения:

Во-первых, любой акт коммуникации должен быть направлен на укрепление степени самопринятия педагога, поддержание позитивного образа "Я".

Во-вторых, коммуникация должна строиться как безоценочная, т.е. необходимо избегать прямых оценок личности и характера участников образовательного процесса.

В-третьих, основной акцент в конгруэнтной коммуникации падает на отражение эмоциональных компонентов активности и деятельности участников образовательного процесса.

В-четвертых, молодой педагог в коммуникативном акте должен стать

инициатором предложения кооперации и сотрудничества с участниками образовательного процесса в разрешении проблемных ситуаций.

Реализация намеченных принципов требует использования ряда коммуникативных техник: техники эмпатического ("активного") слушания, техники использования

"Я-высказываний" и техники разрешения конфликтных ситуаций.

Знакомство и обсуждение принципа безусловного принятия человека, ребенка. Способы безусловного (вербального и невербального) принятия ребенка. Упражнение для невербального принятия человека (упражнение «Рукопожатие»), упражнение, включающее вербальные способы принятия ("Мне нравится в тебе... и я хочу тебе подарить...").

Упражнение "Чемодан"

(см. занятие 1)

Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от занятия.

## ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в конце.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?

16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?

49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?

80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь  $K = 1$  (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.

Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.