***Діагностика мотивації успіху і страху перед невдачею***

Інструкція. На питання, які наведені нижче, слід відповісти «так» чи «ні». Якщо вам складно відповісти, то згадайте, що «так» означає явне «так», тобто, «швидше так, ніж ні». Те саме відноситься і до відповіді «ні». Відповідати на питання слід достатньо швидко, довго не роздумуючи. Відповідь, яка першою приходить в голову, як правило, є найбільш точною.

*Опитувальник*

1. Включаючись в роботу, сподіваюсь на успіх.

2. Схильний до прояву ініціативи.

3. При виконанні відповідальних завдань прагну по можливості знайти причини відмови від них.

4. Часто вибираю крайні випадки: або занижено легкі завдання, або нереально складні.

5. При зустрічі з перепонами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.

6. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.

7. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.

8. При виконанні досить складних завдань в умовах обмеженого часу результативність моїх діяльності погіршується.

9. Я схильний проявляти наполегливість досягненні мети.

10. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо далеку перспективу.

11. Якщо ризикую, то з розумом, а не одчайдушно.

12. Я не дуже наполегливий при досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

13. Віддаю перевагу постановці перед собою середніх за складністю або трохи завищених, але таких, що можуть бути досягнуті, цілей.

14. У випадку невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.

15. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.

16. Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчий час.

17. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності в мене покращується, навіть якщо завдання досить складне.

18. У випадку невдачі я, як правило, не відмовляюсь від поставленої мети.

19. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то у випадку невдачі його привабливість для мене лише зростає.

*Ключ до опитувальника*

1 бал отримують відповіді «так» на питання 1 – 3, 6, 10 – 12, 14, 16, 18 – 20; відповіді «ні» на питання 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується загальна кількість балів. Якщо досліджуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх перед невдачею). Якщо він набирає від 14 до 20 балів, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів в межах від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. При цьому 8 – 9 балів ближчі до страху перед невдачею, а 12 – 13 балів ближчі до мотивації успіху.

***Бар’єри у педагогічній діяльності***

***Анкета 1.***

Мета дослідження: виявити здатність вчителя до саморозвитку.

Інструкція. Оцініть твердження, поставивши такі бали:

5 – якщо це твердження цілком відповідає дійсності;

4 – швидше відповідає, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – швидше не відповідає;

1. – не відповідає.

1. Я намагаюсь вивчити себе.

2. Я залишаю час для розвитку, хоч як би не був зайнятий роботою і домашніми справами.

3. Перешкоди, що виникають, стимулюють мою активність.

4. Я шукаю зворотний зв’язок, оскільки це допомагає мені оцінити і пізнати себе.

5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи на це спеціальний час.

6. Я аналізую свої почуття і досвід.

7. Я багато читаю.

8. Я багато дискутую з питань, які мене цікавлять.

9. Я вірю у свої можливості.

10. Я намагаюсь бути більш відкритим.

11. Я усвідомлюю той вплив, який здійснюють на мене оточуючі люди.

12. Я займаюсь своїм професійним розвитком і маю позитивні результати.

13. Я отримую задоволення від отримання нового.

14. Відповідальність, що зростає, не лякає мене.

15. Я позитивно поставився б до мого службового зростання.

Підрахуйте загальну суму балів:

75 – 55 – активний розвиток;

54 – 36 – відсутня стала система саморозвитку, орієнтація на розвиток надзвичайно залежить від обставин;

35 – 15 – розвиток зупинився.

 ***Анкета 2***

Мета дослідження: виявити чинники, що стимулюють і перешкоджають розвитку і саморозвитку вчителів у школі.

Інструкція. Оцініть за п’ятибальною системою фактори, які сприяють і заважають вашому навчанню та розвитку:

5 – так (перешкоджають чи стимулюють);

4 – швидше так, ніж ні;

3 – і так, і ні;

2 – швидше ні;

1 – ні.

*Чинники, які перешкоджають*:

1. Власна інерція.
2. Розчарування внаслідок попередніх невдач.
3. Відсутність підтримки і допомоги в цьому питанні з боку керівників.
4. Ворожість оточуючих (заздрощі, ревнощі), які негативно сприймають ваші зміни і тяжіння до нового.
5. Неадекватний зворотний зв’язок з членами колективу й керівниками, тобто відсутність об’єктивної інформації про себе.
6. Стан здоров’я.
7. Недостатня кількість часу.
8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини.

*Чинники, які стимулюють*:

1. Шкільна методична робота.
2. Навчання на курсах.
3. Приклад і вплив колег.
4. Приклад і вплив керівників.
5. Організація праці в школі.
6. Увага до цієї проблеми керівників.
7. Довір’я.
8. Новизна діяльності, умови роботи і можливість експериментування.
9. Заняття самоосвітою.
10. Інтерес до роботи.
11. Зростаюча відповідальність.
12. Можливість отримати визнання у колективі.

Обробка даних дослідження та їх інтерпретація

У результаті опрацювання анкет виявляється три категорії вчителів, прізвища яких вносяться до таблиці відповідно до ступеня готовності вчителя до саморозвитку. Чинники, які перешкоджають і стимулюють, ранжують за допомогою показників середнього балу і також вносять до підсумкової таблиці.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Здатність вчителя до саморозвитку | Прізвище, ім’я, по батькові вчителів | Чинники, що стимулюють саморозвиток | Чинники, що перешкоджають саморозвитку | Система заходів |
| Активний саморозвиток |  |  |  |  |
| Нереалізований саморозвиток, який залежить від умов |  |  |  |  |
| Саморозвиток, який зупинився |  |  |  |  |

Результати опитування використовуються керівником методичного осередку (адміністрацією школи) для організації індивідуальної роботи із вчителями.

***Аналіз та оцінка соціально - психологічного клімату в педагогічному колективі***

Мета дослідження: виявлення особливостей та окремих складових соціально – психологічного клімату в колективі

Інструкція. Нижче наведені деякі характеристики роботи в житті трудового колективу. Кожен член колективу заповнює дану анкету. При заповненні на кожній із шкал , які визначають ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть свої помітки:

* позначенням «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогоднішній день;
* позначенням «0» вкажіть те місце, яке ця характеристика повинна була б займати , на Вашу думку, в роботі та в житті колективу.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  1 | Можливість в рамках Вашого колективу вибирати напрям свої діяльності, зміст робіт |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  2 | Можливість в межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибирати спосіб та час їх виконання |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  3 | Можливість вибору тих співробітників, з ким хотілось би виконувати ту чи іншу роботу |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  4 | Можливість зміни напряму робіт, виду діяльності |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  5 | Задоволеність стосунками з колегами по роботі |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  6 | Задоволеність стосунками з керівником |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  7 | Можливість проявити свої ділові якості |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  8 | Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших заслуг та досягнень |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  9 | Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших особистих якостей |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  10 | Визнання та схвалення керівником Ваших особистих якостей |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  11 | Отримання чітких однозначних завдань |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  12 | Визначеність, ясність у стосунках з керівником |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  13 | Ступінь нервової напруги, пов’язаної з роботою |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
|  14 | Ступінь нервової напруги, пов’язаної з колегами по роботі |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |
| 115  | Ступінь нервової напруги, пов’язаної з керівником |  1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |  7 |

Обробка даних

Для інтерпретації результатів дослідження необхідно розрахувати середнє арифметичне по кожному показнику (як по «Х», так і по «0») та знайти їх співвідношення за формулою: М=Х/0. Чим значення ближче до 1, тим більш сприятливий мікроклімат в колективі.

Дана методика дає можливість діагностувати такі показники:

1) загальну оцінку соціально – психологічного клімату в колективі (рівень його сприятливості);

2) оцінку «реального» та «ідеального» соціально – психологічного клімату (орієнтацію членів колективу на «реальні» та «ідеальні» показники клімату);

3) особливості двох основних складових соціально – психологічного клімату: а) орієнтацію на справу (питання 1, 2, 3, 4, 7, 11, 13); б) орієнтацію на людей (питання 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15).

***Методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в освітній установі***

Мета дослідження:

Визначити ступінь задоволеності педагогів життєдіяльністю в шкільному співтоваристві і своїм становищем у ньому.

Інструкція:

Прочитайте включені до тесту твердження і за допомогою шкали оцінок виразіть ступінь своєї згоди з ними. Для цього поставте проти кожного твердження одну із п’яти цифр, яка означає відповідь, що відповідає Вашій точці зору.

Цифри означають такі відповіді:

4 – абсолютно згідний;

3 – згідний;

2 – важко сказати;

1 – не згідний;

0 – абсолютно не згідний.

Твердження

1. Я задоволений (-а) своїм навчальним навантаженням.
2. Мене влаштовує складений розклад уроків.
3. Мій робочий час завдяки власним зусиллям і діям адміністрації витрачається раціонально.
4. Мене влаштовує робота кафедри (МО) і моя участь у ній.
5. У мене існує реальна можливість підвищувати свою професійну майстерність, проявляти творчість і здібності.
6. Я відчуваю потребу в професійному і особистісному зростанні і намагаюся її реалізувати.
7. Мої досягнення та успіхи помічаються адміністрацією і педагогами школи.
8. Мені подобається, що в школі йде науково – методичний пошук.
9. У мене склалися з колегами неконфліктні стосунки.
10. Я відчуваю у роботі підтримку своїх колег.
11. Мені здається, що адміністрація справедливо оцінює результати моїх роботи.
12. Я відчуваю доброзичливе ставлення до себе з боку адміністрації.
13. Я комфортно почуваю себе в середовищі учнів.
14. Я задоволений (-а) ставленням учнів до мене і мого предмету.
15. В більшості випадків я переживаю почуття взаєморозуміння в контактах із батьками учнів.
16. Мені здається, що батьки поділяють і підтримують мої педагогічні вимоги.
17. Мені подобається мій кабінет, устаткування і умови роботи в ньому.
18. Мене влаштовує етично – психологічний клімат, що склався у школі.
19. На мій погляд, створена в школі система науково – методичного забезпечення сприяє підвищенню моєї професійної майстерності.
20. Я задоволений (-а) розміром заробітної платні і своєчасністю її виплати.

*Обробка отриманих результатів*

Для визначення показника задоволеності педагогів життєдіяльністю в освітній установі (К) необхідно поділити загальну суму балів всіх відповідей педагога на загальну кількість відповідей.

Якщо 3 ≤ К ≤ 4 - високий рівень задоволеності;

якщо 2 ≤ К < 3 – середній ступінь задоволеності;

якщо К < 2 – низький ступінь задоволеності.

Разом із виявленням загальної задоволеності доцільно визначити, наскільки задоволені педагоги такими аспектами життєдіяльності освітньої установи, як:

* організація праці (твердження 1 – 4);
* можливість прояву і реалізації професійних та інших особистих якостей педагога (твердження 5 – 8);
* стосунки з учителями та адміністрацією навчального закладу (твердження 9 – 12);
* стосунки з учнями та їх батьками (твердження 13 – 16);
* забезпечення діяльності педагога (твердження 17 – 20).

Коефіцієнт задоволеності зазначеними аспектами життєдіяльності визначається за допомогою тих самих обчислювальних операцій, але підраховується сума балів і кількість відповідей лише за тими твердженнями, які відповідають аспекту, що вивчається.

**Діагностика рівня емпатійних здібностей**

(Автор методики: В. В. Бойко)

Мета діагностування: дослідження виявів емпатії

*Інструкція для учасників дослідження:*

На зазначені питання дайте відповідь (+) або (-):

1. Я маю звичку уважну вивчати обличчя і поведінку людей, щоб зрозуміти їхній характер, схильності, здібності.
2. Якщо оточуючі виявляють ознаки нервозності, я, зазвичай, залишаюсь спокійним.
3. Я більше довіряю доказам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитись домашніми проблемами своїх співробітників.
5. Я можу легко ввійти в довіру до людини, коли в цьому виникає потреба.
6. Зазвичай, я з першої ж зустрічі вгадую «споріднену душу» в новій людині.
7. Я з цікавості, як правило, розпочинаю розмову про життя, роботу, політику з випадковими попутниками у потязі, літаку тощо.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригнічені.
9. Моя інтуїція – надійніший спосіб розуміння оточуючих, ніж знання й досвід.
10. Виявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості – нетактовно.
11. Своїми словами я часто ображаю близьких мені людей, не помічаючи цього.
12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчути її звички і стани.
13. Я майже не розмірковую над причинами вчинків людей, які мають до мене безпосереднє відношення.
14. Я рідко приймаю до серця проблеми своїх друзів.
15. Як правило, за кілька днів я відчуваю: щось повинно трапитися з близькою мені людиною, і очікування збуваються.
16. Спілкуючись з діловими партнерами, я, зазвичай, намагаюсь уникати розмов про особисте.
17. Іноді рідні дорікають мені за черствість, неувагу до них.
18. Мені легко вдається скопіювати інтонацію, міміку людей, наслідуючи їх.
19. Мій зацікавлений погляд часто бентежить нових партнерів.
20. Чужий сміх, зазвичай, передається і мені.
21. Часто, діючи навмання, я все ж таки знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя – дурниця.
23. Я здатен цілком злитися з близькою для мене людиною, ніби розчинитися в ній.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких би я розумів без зайвих слів.
25. Я мимоволі чи з цікавості часто підслуховую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються.
27. Мені набагато легше підсвідомо відчути сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши на полички».
28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, які трапляються у когось із членів сімʼї.
29. Мені було б складно щиро і довірливо вести бесіду з настороженою, замкненою людиною.
30. У мене творча натура – поетична, художня, естетична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюсь, якщо бачу людину в сльозах.
33. Моє мислення більш відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я волію перевести розмову на іншу тему.
35. Якщо я бачу, що у когось із рідних погано на душі, то, як правило, стримуюсь від розпитувань.
36. Мені складно зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

***Обробка даних***

Підраховується кількість правильних відповідей (відповідно до «ключа») за кожною шкалою. Потім визначається сумарна оцінка.

1. *Раціональний канал емпатії:* +1; +7; -13; +19; +25; -31.
2. *Емоційний канал емпатії:* -2; +8; -14; +20; -26; +32.
3. *Інтуїтивний канал емпатії:* -3; +9; +15; +21; +27; -33.
4. *Установки, які спияють емпатії:* +4; -10; -16; -22; -28; -34.
5. *Здатність до емпатії:* +5; -11; -17; -23; -29; -35.
6. *Ідентифікація в емпатії:* +6; +12; +18; -24; +30; -36.

***Інтерпретація результатів:***

Аналізуються показники окремих шкал і загальна сумарна оцінка рівня емпатії. Оцінки на кожній шкалі можуть варіюватися від 0 до 6 балів і вказувати на значущість конкретного параметру в структурі емпатії.

*Раціональний канал емпатії.* Характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення емпатуючого на суть будь-якої іншої людини – її стан, проблеми, поведінку. Це спонтанний інтерес до іншої людини, який відкриває «шлюзи» емоційного та інтуїтивного її відображення. У раціональному компоненті емпатії не слід шукати логіку чи мотивацію інтересу до іншого. Людина привертає увагу своєю буттєвістю, що дає змогу емпатуючому неупереджено виявляти її суть.

*Емоційний канал емпатії*. Фіксується здатність емпатуючого входити до емоційного резонансу з оточуючими – співпереживати, брати співучасть. Емоційна чутливість у цьому разі стає засобом «входження» до енергетичного поля партнера. Зрозуміти його внутрішній світ, прогнозувати його поведінку і ефективно впливати можливо тільки за умови енергетичного підстроювання. Співучасть і співпереживання виконують роль звʼязки, провідника від емпатуючого до емпотованого і навпаки.

*Інтуїтивний канал емпатії.* Бальна оцінка свідчить про здатність респондента бачити поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту вихідної інформації про них, спираючись на досвід підсвідомості. На рівні інтуїції замикають і узагальнюються різноманітні дані про партнерів. Інтуїція, слід вважати, менше залежить від оцінювальних стереотипів, ніж усвідомлене сприйняття партнерів.

*Установки, які сприяють або перешкоджають емпатії,* відповідно полегшують чи, навпаки, утруднюють дію всіх емпатичних каналів. Ефективність емпатії, мабуть, знижується, якщо людина намагається уникнути особистих контактів, вважає недоречним виявити цікавість до іншої особистості, переконати себе спокійно ставитись до переживань і проблем оточуючих. Такі умонастрої різко обмежують діапазон емоційної чутливості й емфатичного сприйняття. Навпаки, різноманітні канали емпатії діють активніше і надійніше, якщо з боку установок особистості немає перешкод.

*Проникаюча здатність в емпатії* розцінюється як важлива комунікативна ознака людини, яка дає змогу створювати атмосферу відкритості, щирості, сердечності. Кожний з нас своєю поведінкою і ставленням до партнерів сприяє інформаційно-енергетичному обміну чи перешкоджає йому. Розслаблення партнера сприяє емпатії, а атмосфера напруженості, штучності, підозри перешкоджає вираженню й емфатичному розумінню.

*Ідентифікація* – ще одна необхідна умова успішної емпатії. Це вміння розуміти іншого на основі співпереживань, постановки себе на місце партнера. В основі ідентифікації – легкість, рухливість і гнучкість емоцій, здатність до наслідування.

Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника рівня емпатії. Сумарний показник теоретично може змінюватися в рамках від 0 до 36 балів. Можна вважати: 30 балів і вище – надзвичайно високий рівень емпатії; 29 – 22 – середній; 21 – 15 – занижений; менше 14 балів – дуже низький. (Див.: Карамушка Л. Психологія управління: Навч. піб.. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с. – С. 301-304).