



Практикум предназначен для студентов, преподавателей, слушателей системы повышения квалификации педагогических кадров, а также для практических работников – руководителей, методистов, педагогов образовательных организаций, для всех читателей, интересующихся целевыми ориентирами образовательных и профессиональных стандартов нового поколения.

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГА

Типография «Идея»
ИП Тихченко О.Г.
т. 8 (8052) 29-80-90
idea_plus@mail.ru

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»



ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГА

Ставрополь
2022

УДК 159.9: 005.32: 005.331

ББК 88.6

Т 38

Рецензенты:

Г.С. Шелкоплясова, доктор экономических наук, профессор
(СКФУ, г. Ставрополь)

Е.А. Шаманаева, канд. техн. наук, доцент, руководитель
Центра практической подготовки и внедрения стандартов WorldSkills
учебного департамента (СКФУ, Ставрополь)

Т 38 **Технологии развития soft skills:** практикум для педагога / авт.-сост.:
О.В. Бережная, А.Л. Коблева. – Ставрополь: Изд-во «ИП Тимченко
О.Г.», 2022. – 69 с.

ISBN 978-5-907642-21-8

Материалы учебного пособия служат решению одной из актуальных задач современного образования – развитию soft skills. Практические задания рефлексивного характера, а также психодиагностические материалы послужат основой для развития soft skills педагога.

Практикум предназначен для студентов, преподавателей, слушателей системы повышения квалификации педагогических кадров, а также для практических работников – руководителей, методистов, педагогов образовательных организаций, для всех читателей, интересующихся целевыми ориентирами образовательных и профессиональных стандартов нового поколения.

© Коллектив авторов, 2022

© ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт», 2022

© ИП Тимченко О.Г., 2022

ISBN 978-5-907642-21-8

Содержание

Введение	4
--------------------	---

РАЗДЕЛ 1. ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ «SOFT SKILLS»

1.1. История и актуальность «soft skills»	6
1.2. Hard skills: определение и характеристики	13
1.3. Soft skills: определение и характеристики	19

РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИКУМ: ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ, ТЕСТЫ И ТЕХНИКИ

2.1. Самомониторинг и самопрезентация	35
2.2. Мотивация и установки педагога	40
2.3. Целеполагание: как правильно ставить цели	42
2.4. Ответственность в структуре личностных качеств педагога: уровень субъективного контроля	46
2.5. Эмпатия	53
2.6. Готовность педагога к саморазвитию	58
2.7. Self-менеджмент педагога	60
Список информационных источников	67

Введение

Конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills – креативным и плановым, и другими видами мышления.

В.В. Путин

В условиях перехода от рыночной экономики к экономике знаний на первый план выходит фигура педагога нового поколения и культуры педагогического труда, ключевыми драйверами которого выступают креативное и критическое мышление, коммуникативная компетентность, готовность к координации, сотрудничеству, иными словами, гибкие компетенции – soft skills.

Задачи, стоящие перед педагогом будущего, значительно усложнились и требуют развития компетенций диалогового взаимодействия с участниками образовательных отношений, способности нестандартно мыслить и решать профессиональные задачи, которые требуют нешаблонного подхода, умения аргументировать свою позицию и работать в команде, проявлять лидерские качества и уметь понимать чужие чувства, контролировать свои, т.е. формировать эмоциональный интеллект.

Обновление ФГОС ООО и профессионального стандарта «Педагог» обозначили современные целевые ориентиры профессиональной детальности педагога: развитие функциональной грамотности обучающегося, формирование межкультурной компетентности, приобщение обучающихся к российским традиционным духовным ценностям, включая культурные ценности своей этнической группы, правилам и нормам поведения в российском обществе.

Сегодня траектория образовательного процесса изменения – от передачи информации к активности учащегося. При этом роль педагога остается главной: он способствует формированию у обучающегося «навыков XXI века».

Отсутствие навыков эффективного взаимодействия при решении педагогических задач превращается в острейшую проблему современного образования. Отсюда факторами, предопределяющими успешность решения образовательных задач и конкурентоспособность на

рынке педагогического труда, являются готовность педагога выстраивать эффективные коммуникации, проявлять этичность и эмпатийность к иным точкам зрения, непрерывно развиваться и самообразовываться, грамотно использовать имеющиеся ресурсы и добывать новые.

Данное пособие поможет педагогу спроектировать индивидуальную программу развития с учетом трендов и тенденций современной образовательной практики.

Раздел 1. ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ «SOFT SKILLS»

*Для того, чтобы иметь будущее,
нужно быть готовым сделать что-то новое.*

Питер Друкер

1.1. История и актуальность soft skills

Навыки будущего, цифровизация, тренды, soft skills – эти понятия и смыслы так или иначе появляются в современном открытом образовании.

Президент РФ Владимир Путин на сессии Всемирного фестиваля молодежи и студентов, посвященной образу будущего, отметил следующее: «Сегодняшнее образование становится совершенно другим, как и технологии. Во-первых, совершенно очевидно, что конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими видами мышления, когда человек вырабатывает для себя целый маршрут по жизни приобретения новых и новых знаний» [7].

В.В. Путин выразил уверенность в том, что образование должно идти вслед за постоянно меняющимся миром. «Абсолютные конкурентные преимущества получают те, кто могут не только думать по-современному, но те, кто накапливает знания из совершенно разных областей науки, могут их комбинировать и эффективно применять для решения стоящих перед всем миром задач» [там же], – подчеркнул глава государства.

На первый план выходит умение коммуницировать с другими людьми, управлять своими эмоциями и работать в команде. Что, в свою очередь, провоцирует повышенный интерес к технологиям развития soft skills.

В связи с чем политика обновления системы дополнительного профессионального педагогического образования ориентирована на модификацию основных образовательных программ повышения квалификации педагогов с учетом трендов современности [6].

Мир стремительно меняется и развивается, полученные знания и умения очень быстро устаревают, поэтому успех сопутствует тем, кто умеет быстро учиться, эффективно адаптироваться к новым условиям и вызовам современности, находить нестандартные эффективные решения. Соответственно, одним из основных механизмов повышения качества подготовки педагогических кадров являются технологии развития навыков XXI века.

Нужно отметить, что первые упоминания термина пришли к нам в 60-е из-за рубежа soft skills. Еще в прошлом столетии была выявлена высокая степень значимости социальных навыков в достижении успешных результатов деятельности человека. Например, ответственность, способность принимать эффективные решения, работать в команде, выстраивать продуктивные коммуникации, проявлять гибкость и эмпатийность. Конечно, этим навыкам не обучали, их приобретали в течение жизни. Основное внимание уделялось развитию только тех навыков, которые были связаны с профессиональной деятельностью и называли их твёрдыми – hard skills. А неизмеримым навыкам, полученным в процессе формирования социального опыта человека, – soft skills не придавали значения.

В работах профессора Альбрехта фон Михаэля soft skills характеризуются как коммуникативные и управленческие способности. Главным умением мастера своего дела А. Михаэль считал умение строить команду и работать в команде: «В одиночку машину не сделаешь...». В Оксфордском словаре «гибкие компетенции» описаны как личные качества, которые способствуют гармонично и эффективно выстраивать коммуникации [2].

В журнале «Higher Education in Europe» ещё в 2008 году была опубликована статья, доказывающая, что гибкие навыки – столь же неотъемлемая часть профессиональных компетенций, как и жёсткие. Джина Уотсон Митчелл отмечала, что современное образование должно включать в себя развитие soft skills, чтобы молодые специалисты соответствовали требованиям рынка труда и были подготовлены к планированию своей деятельности, самоорганизации и саморазвитию. Автор обратила внимание на важность развития гибких навыков и включения этой задачи в учебные планы образовательных организаций.

Таким образом, развитие soft skills – это не принципиально новая образовательная задача. Тому подтверждение еще один пример. Известно, все инновации основываются на хороших традициях. Так, гибкие навыки были существенной частью образовательных программ русской

классической гимназии и классического университета ещё XIX века, построенных на взаимодействии дисциплин. Вот отрывок статьи из журнала «Русский педагогический вестник» от 1861 года: «Школе важно образовать из воспитанника здорового, физиологически правильно развитого члена общества; полезного члена общества, знающего все существенные условия житейской практики; изящное художественное произведение, удовлетворяющее всем требованиям эстетического курса; светлый и развитый ум, способный быть деятелем в священной области науки, или хотя сознательно сочувствовать ее интересам, и вполне понимающий свое значение в мировой жизни; высоконравственное и гуманное существо, признающее законы истины, полное чувства человеческого достоинства» [9].

Универсального определения понятия soft skills не существует. В дословном переводе с английского термин означает мягкие или гибкие навыки. Можно сделать вывод, что гибкие навыки – это личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми.

Основная цель развития гибких навыков состоит в том, чтобы, максимально используя опыт педагога, подготовить его к осуществлению профессиональной рефлексии, самомотивации и сознательному управлению своей карьерой (профессиональному самоопределению), преодолению профессионально-личностных дефицитов и успешной адаптации к современной трансформации системы образования, общества в целом.

Продуктивность педагогической деятельности обусловлена, в первую очередь, умением проектировать образовательную траекторию обучающегося в целенаправленный процесс, обеспечивающий успешную социализацию и самореализацию ребенка (см. таблицу 1. «Чему учить?», «Для чего учить?» и «Как это поможет в жизни?») [8].

Что касается ФГОС третьего поколения, то введение задач по формированию функциональной грамотности как способности обучающегося решать учебные задачи и жизненные ситуации посредством универсальных способов деятельности.

Целевые ориентиры ФГОС указывают на востребованность универсальных учебных действий (УУД), определяющих успешное достижение личностных, предметных и метапредметных компетенций обучающихся.

«Универсальные учебные действия» – это название компетенций связано с тем, что они применяются во всех видах человеческой деятельности, урочной деятельности в частности, т.е. сквозные или мягкие.

Таблица 1

«Чему учить?», «Для чего учить?» и «Как это поможет в жизни?»

Позиция сравнения	Первое поколение ФГОС	Второе поколение ФГОС
Знание	Передается в готовом виде: педагог говорит, обучающиеся записывают	Обучающийся активно участвует в процессе получения знаний
Обучение	Система знаний как бы существует в вакууме	Работа обучающихся над заданиями, непосредственно связанными с проблемами реальной жизни
Учение	Односторонняя коммуникация педагог - обучающийся	Чтобы овладеть знаниями, педагог и обучающийся выстраивают совместную работу
Сотрудничество	Единоличное руководство педагога	Обучающиеся участвуют в выборе содержания и методов обучения

С помощью рисунка 1 наглядно продемонстрирована синонимичность компонентов УУД и soft skills.

Современные образовательные программы проектируются с учетом важности решения задач по развитию УУД, обуславливающих всестороннее развитие и самореализацию обучающегося, развитие способности и формирование готовности к непрерывному обучению и преодолению препятствий личностных и профессиональных достижений во взрослой жизни.

Владеть soft skills – значит быть организованным, креативным, уметь прогнозировать и проектировать образовательные события, в целом, быть подготовленным к эффективному развитию/саморазвитию и применению персональных ресурсов на пути к достижению личностных результатов.

Например, soft skills помогают как педагогу, так и обучающемуся эффективно решать разного рода задачи в результате последовательного применения конкретных навыков:

- постановка цели – анализ и формирование личных целей;
- планирование – разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности;
- эффективное принятие решений – достижимые и реализуемые;
- проектирование, например, учебных достижений;

- контроль – самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости – корректировка целей);
- работа с информацией;
- коммуникации – трансляция и получение информации, анализ информации и т.д.



Рисунок 1. Компоненты УУД и soft skills

Все выше изложенное позволяет констатировать, что гибкие навыки педагога определяют успешность достижения целевых ориентиров ФГОС ООО, направленных на подготовку образованного человека, релевантного и эмпатийного, способного добросовестно и качественно

выполнять поставленные задачи, активно включаться в деятельность и быть ее инициатором.

Темп современной жизни ускоряется. Нельзя рассчитывать, что полученные знания сегодня будут актуальны завтра. Педагогу нужно постоянно стремиться к саморазвитию и самообразованию, поскольку узкопрофессиональные навыки стремительно устаревают, компетенции требуют регулярного обновления. Этот вызов времени требует от педагога готовности осуществлять педагогическую деятельность в режиме многозадачности, совмещать различные трудовые функции, прогнозировать и коммуницировать. В связи с этим выдвигаются новые требования к подготовке педагогических кадров. Навыки, которые необходимы для жизни и достижения успеха в эпоху стремительных перемен и неопределенности, можно назвать навыками будущего [6].

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ К ВОПРОСУ 1.1

ЗАДАНИЕ 1. Впишите годы первых упоминаний термина soft skills
Первые упоминания термина soft skills пришли к нам в _____ годы из-за рубежа.

ЗАДАНИЕ 2. «В XIX веке «гибкие навыки» стали существенной частью образовательных программ русской классической гимназии и классического университета?». Ответьте на вопрос, в каком поколении ФГОС появилось требование к развитию аналогичных soft skills универсальных учебных действий. И почему, сегодня это так важно?

- ФГОС ООО 1-ого поколения.
- ФГОС ООО 2-ого поколения.
- ФГОС ООО 3-его поколения.

Это важно/неважно, потому что

Например, _____

ЗАДАНИЕ 3. Выпишите, какие навыки необходимы «сотруднику будущего», не связанные напрямую с профессиональной деятельностью (hard skills):

- -----

- -----
- -----
- -----
- -----

Для успешного выполнения задания ознакомьтесь с материалами «Атлас новых профессий 2030».

Доступно URL: <https://atlas100.ru/catalog/?ysclid=16xcjzos9k873019514>

ЗАДАНИЕ 4. Проведите сравнительный анализ и впишите в таблицу те soft skills, которые соответствуют универсальным учебным действиям, определяют успешные достижения обучающихся в различных видах учебной/внеурочной деятельности.

SOFT-SKILLS	УУД
- - -	Личностные
- - -	Регулятивные
- - -	Познавательные
- - -	Коммуникативные

Для успешного выполнения задания ознакомьтесь с Приказом Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

Доступно URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401333920/?ysclid=177qg9zc27404159361>

ЗАДАНИЕ 5. Заполните таблицу «Чему учить?», «Для чего учить?» и «Как это поможет в жизни?»

Чему учить?	Для чего учить?	Как это поможет в жизни?

Список источников информации к вопросу 1.1

1. Знания и жизнь: зачем учителю заниматься формированием функциональной грамотности школьников? — Я Учитель. Режим доступа – URL: <https://teacher.yandex.ru/posts/znaniya-i-zhizn-zachem-uchitelyu-zanimatsya-formirovaniem-funksionalnoy-gramotnosti-shkolnikov> (Дата обращения: 11.11.2022).
2. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Наукovedение» 2017. Т. 9. №1. Режим доступа – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EYN117.pdf> (Дата обращения: 28.03.2021).
3. Зиненко, В.Е. Государственная молодёжная политика в России: социально-психологические основания и технологии реализации / Зиненко В.Е., Карпова В.В., Орлова Н.В., Плешаков В.А., Попова С.Ю., Прокохина М.И., Пронина А.А., Пронина Е.В., Селезнева А.В., Чуев С.В., Шилина И.Б. / Под общей редакцией С.Ю. Поповой. Москва: Аквилон, 2019. 418 с.
4. Коблева, А. Л. «Гибкие компетенции» как драйверы системы дополнительного профессионального образования в формировании готовности педагога к проектированию безопасной развивающей образовательной среды / А. Л. Коблева // Вестник педагогических наук. 2021. № 2. С. 45-48, С. 46.
5. Коробова, О.С. Soft Skills и УУД. Есть ли связь? Режим доступа – URL: http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/78-fgos2/19321-Soft_Skills_i_UUD_Yest_li_svyaz?_html=&ysclid=l6xc6t2rsc195721292&hitcount=0 (Дата обращения: 11.11.2022).
6. Портланд, Ю. Что такое soft-skills и почему они так важны для карьеры? Режим доступа: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-rochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (Дата обращения: 11.12.2016).
7. Российское информационное агентство ТАСС «Путин уверен, что преимущество в будущем получат обладатели soft skills». Режим доступа – URL: <https://tass.ru/obschestvo/4666556?ysclid=lac4gr5x4405420530> (Дата обращения: 11.11.2022).
8. Функциональная грамотность школьников: что это и как ее развивать. Режим доступа URL: kontur.ru (Дата обращения: 11.11.2022).
9. Чупрынина И.Р. Развитие Soft skills, как тренд современного образования // Научно-популярный журнал «Вестник РЦДОД №1, С. 5-9.

1.2. Hard-skills: определение и характеристики

Термины «hard skills» и «soft skills» появились по аналогии с английскими терминами «hardware» (компьютерное железо) и «software» (программное обеспечение). Предлагаем исходить из понимания того, что компьютер – это материальный объект, который не меняется, его

можно ощутить, взвесить, измерить. Но главная составляющая компьютера – это не железо и его формы. Главное в компьютере – это программное обеспечение, которое обеспечивает его работу, делает по-настоящему функциональным, оно имеет изменчивые параметры, постоянно обновляется, иными словами, отражает суть soft skills. Определение и характеристики soft skills рассмотрим позже, в параграфе 1.3. настоящего учебного пособия. А в рамках данного параграфа более подробно остановимся на понятии и характеристиках hard-skills.

Hard-skills (с англ.яз. «твердые навыки») – профессиональные, технические навыки, отвечающие за узкую специализацию. Это навыки, которым обучают в образовательных организациях, специальных узкопрофильных курсах. Например, овладение языком программирования, навык решения задач по соответствующим формулам математики, физики, химии, иными словами, это конкретные измеримые знания и навыки.

Формирование твердых навыков осуществляется посредством усвоения алгоритмов действий (например, решения математических задач или примеров), инструкций, регламентирующих определенный порядок и последовательность деятельности. При их освоении hard skills большая активность отмечается в левом полушарии («работает» логика), важны интеллект и высокий уровень IQ (см. рис. 2).

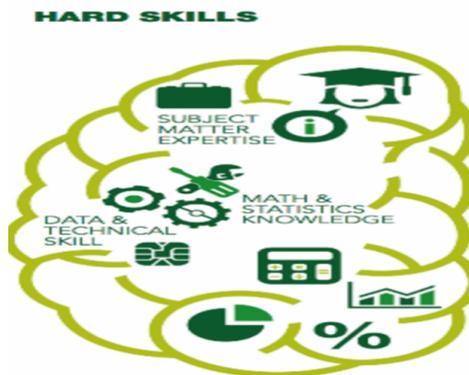


Рисунок 2. Что такое hard-skills?

Рассмотрим определение hard skills с точки зрения исследований Д. Татаурщиковой, Ю. Портланда, И. Канардова, А. Ключковской, В. Давидовой. (см. табл. 2).

Таблица 2

Контент-анализ дефиниции hard-skills

Автор	Определение
Татаурщикова Д.	Hard skills — это навыки, связанные с техникой исполнения, которые можно наглядно продемонстрировать [8].
Портланд Ю.	Hard skills – знания и умения, которые непосредственно нужны вам для работы в компании и напрямую соответствуют ее деятельности [6].
Канардов И.	Hard skills – технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий: делопроизводство, логистика, метод слепой печати, управление автомобилем, программирование и т.п. [3].
Клюковская А.	Hard skills – навыки в области формализованных технологий (финансы, аудит, логистика, маркетинг и т.д.) [4].
Давидова В.	Hard skills – это все навыки, которые связаны непосредственно с ремеслом и той деятельностью, которой занимается человек [1].

Исходя из вышеизложенных определений, можно сделать вывод, что hard skills – это навыки выполнения задач в установленной последовательности, когда выполняются определенные алгоритмы действий; это могут быть технические навыки, т.е. навыки, которые можно продемонстрировать наглядно и измерить по времени решения задачи, по шкале, баллам и т.д.

Hard skills – навыки, непосредственно связанные с конкретной деятельностью, которой на данный момент занимается человек. Например, для учителя начальных классов hard skills (твердые навыки) – это навыки, связанные с обучением первоклассников писать в прописях, читать, решать примеры по математике, умение работать с интерактивной доской, заполнять электронный журнал (см. рис. 3). Со временем твердые навыки выполняются автоматически, по усвоенному шаблону.

Hard skills педагога – это навыки, которые можно продемонстрировать, они относятся к обязательным требованиям, указываются в должностных инструкциях, например. Профессиональные навыки, которыми важно обладать педагогу, систематизированы и подробно описаны, например, в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [2] в проекте Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении

профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» [7].



Рисунок 3. «Hard skills педагога»

Отметим, hard skills доступны для наблюдения и измерения, подтверждения соответствующим документом об образовании. Например, учитель информатики может не задумываясь рассказать о порядке и правилах работы с компьютером. Его инструкции будут схематичны, конкретны и последовательны.

Таким образом, первое, на чем следует концентрироваться в процессе формирования hard skills – постановка цели так, чтобы все образовательные ресурсы были направлены на приобретение конкретного навыка. А именно: дать однозначный ответ на вопросы:

- «Что педагог/обучающийся научится делать?»
- «Каким методам, способам, технологиям выполнения действий мы будем обучать для достижения желаемого результата?»
- «Какой именно продукт педагог/обучающийся может создать после обучения?»

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ К ВОПРОСУ 1.2

ЗАДАНИЕ 1. Впишите пропущенное слово и приведите пример.
 _____ (с англ.яз. «_____ навыки») – профессиональные, технические навыки, отвечающие за узкую специализацию. Это навыки, которым обучают в образовательных организациях, специальных узкопрофильных курсах.

Например, _____

ЗАДАНИЕ 2. Выберите верный вариант ответа на вопрос: «Какое полушарие отвечает за твердые навыки?»

- Левое полушарие
- Правое полушарие
- Левое и правое полушария

ЗАДАНИЕ 3. Ознакомьтесь с контент-анализом дефиниции «hard skills», найдите ошибки и внесите исправления:

Контент-анализ дефиниции «hard skills»

Автор	Определение
Татаурщикова Д.	Hard skills — это навыки, связанные с техникой исполнения, которые можно наглядно продемонстрировать
Портланд Ю.	Hard skills – знания и умения, которые непосредственно нужны вам для работы в компании и напрямую соответствуют ее деятельности
Канардов И.	Hard skills – сквозные навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий: делопроизводство, логистика, метод слепой печати, управление автомобилем, программирование и т.п.
Клюковская А.	Hard skills – навыки в области лидерства, командообразования, самодисциплины и т.д. (финансы, аудит, логистика, маркетинг и т.д.).
Давидова В.	Hard skills – это все навыки, которые не связаны непосредственно с ремеслом и той деятельностью, которой занимается человек.

ЗАДАНИЕ 4. Выпишите 3-5 навыков, напрямую связанных с педагогической деятельностью (hard skills), которыми вы успешно владеете:

- -----
- -----
- -----
- -----
- -----

Для успешного выполнения задания ознакомьтесь с Проектом Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» (подготовлен Минтрудом России 31.01.2022).

Доступно URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56809182/?ysclid=l6xlt8de96598704675>

ЗАДАНИЕ 5. Опираясь на собственный опыт, впишите в таблицу ответ вопрос: «На каких вопросах-целях следует сконцентрироваться в период обучения твердым навыкам?»

Вопрос-цель	Ваш ответ

Список источников информации к вопросу 1.2

1. Давидова, В. Слушать, говорить и договариваться: что такое softskills и как их развивать. Режим доступа – URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (Дата обращения: 02.06.2022).

2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Режим доступа – URL: <https://base.garant.ru/199499/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=l7c0evvaa7948350225> (Дата обращения: 02.06.2021).

3. Канардов, И. Soft skills и Hard skills – в чем разница? Режим доступа – URL: <http://www.znai.su/statya/soft-skills-i-hard-skills-%E2%80%93-v-chem-raznica> (Дата обращения: 11.07.2022).

4. Клюковская, И. Функциональных навыков уже не достаточно? Режим доступа – URL: http://www.management.com.ua/notes/soft_skills.html (Дата обращения: 11.12.2022).

5. Навыки XXI века в российской школе: взгляд педагогов и родителей / М. С. Добрякова, О. В. Юрченко, Е. Г. Новикова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2018. — 72 с.

6. Портланд, Ю. Что такое soft-skills и почему они так важны для карьеры? Режим доступа – URL: <https://dnevnyk-uspeha.com/rabotai-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyidlya-kareryi.html> (Дата обращения: 02.06.2022).

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» (подготовлен Минтрудом России 31.01.2022). Режим доступа – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56809182/?ysclid=l6xlt8de96598704675> (Дата обращения: 02.06.2021).

8. Татаурщикова, Д. Soft-skills Режим доступа – URL. Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (Дата обращения: 02.06.2021).

1.3. Soft skills: определение и характеристики

Сегодня недостаточное ограничиваться учебно-методическим сопровождением педагога в области преподаваемого предмета. Профессиональный стандарт педагога обозначил новый формат содержания деятельности педагога, результативность которой обусловлена новыми профессиональными компетенциями и образовательными задачами [8, с. 134].

Обнаружен огромный разрыв между педагогическим знанием и педагогическим действием [9, с. 46].

Всеобщее признание ведущей роли педагога в достижении целей современного образования требует навыков, выходящих за рамки предметные и методические – hard skills.

Все вышеизложенное наглядно подтверждает важность и актуальность развития у педагога релевантности, рефлексивности, коммуникативной компетентности, взаимодействию в команде, иными словами, мягких навыков.

Soft skills (с англ.яз. «мягкие навыки») – это надпрофессиональные, сквозные, неспециализированные навыки, которые невозможно измерить или подтвердить каким-либо документом (диплом, удостоверение, сертификат и т.д.).

1. К soft skills относят, например, коммуникабельность, уравновешенность, креативность, EQ (эмоциональный интеллект) готовность к прогнозированию, адаптации, принятию эффективных решений. При развитии этих навыков ведущую активность проявляет правое полушарие (творческое) (см. рис. 4) [14].



Рисунок 4. «Что такое Soft skills»

Soft skills («гибкие компетенции», «мягкие навыки») – это целый комплекс неспециальных, надпрофессиональных навыков, которые являются сквозными, то есть не коррелируют с конкретной профессиональной деятельностью, при этом способны обеспечить эффективные результаты труда

Важно отметить, несмотря на то что soft skills не измеряемы и не очевидны, как hard skills, именно они обеспечивают эффективное применение твёрдых навыков, в целом, результативность самых разнообразных видов человеческой деятельности. К ним относятся умение общаться, работать в команде, принимать решения и нести ответственность за их достижение, управлять своим временем, мотивировать себя и других и т.д.

Прогноз современных исследований (Абашкина О., Барина О.В., Гайдученко Е., Марушев А., Давидова В., Жадько Н.В., Чуркина М.А., Иванов Д., Канардов И., Ключовская И., Мирошниченко А.Н., Новиков А.М., Чошанов М.А., Чуланова О.Л., Павлова Е., Портланд Ю., Сосницкая О., Татаурщикова Д., Шипилов В.), посвященных вопросу развития soft skills, указывает на тот факт, что самой значимой компетенцией будущего является умение принимать эффективные решения. Второй

по востребованности компетенцией является критическое мышление, а третьей – креативность (см. рис. 5).



Рисунок 5. Компетенции будущего

Специалисты российского портала по поиску вакансий hh.ru изучили, проанализировали и выявили Топ-10 soft skills, наиболее востребованных на рынке труда среди российских компаний. В таблице 3 представлены Топ-10 soft skills Мира и России [19].

Таблица 3

Топ-10 soft skills

За рубежом	Россия
1. Умение решать сложные задачи	1. Активное обучение
2. Критическое мышление	2. Координация
3. Креативность	3. Умение вести переговоры
4. Управление людьми	4. Обучение других
5. Координация	5. Информационная грамотность
6. Эмоциональный интеллект	6. Клиентоориентированность
7. Принятие решений	7. Устная коммуникация
8. Клиентоориентированность	8. Умение решать сложные задачи
9. Умение вести переговоры	9. Операционная грамотность
10. Когнитивная гибкость	10. Тайм-менеджмент

Результаты мониторинга наиболее востребованных гибких навыков, которые ценят работодатели в России, представлены на рисунке 6.



Рисунок 6. Ключевые soft-skills в России

Проблемой развития «мягких» навыков в разное время занимались многие исследователи (Портланд Ю., Татаурщикова Д., Лукьянова Ф., Мамаевой С., Давидова В., Чуланова О., Иванова Д.), которые по-разному рассматривали и определяли понятие «soft skills», что можно объяснить особенностями восприятия и сферой научных интересов каждого из них.

Портланд Ю. выделил базовые признаки, по которым можно с уверенностью сказать, что человек обладает навыками soft skills, они представлены на рисунке 7 [13].

В исследованиях Д. Татаурщиковой установлено, что успешное управление карьерой обусловлено уровнем развития soft skills, т.е. унифицированных или, как часто их называют мягкими навыками [15].

Экспертное мнение Ф. Лукьянова указывает на то, что soft skills относятся в основном к жизненным навыкам. «Мягкие» навыки – это одно из определений эмоциональных компетенций (эмоционального интеллекта), без которых никогда не добиться успеха ни в жизни, ни в работе» [14].

Soft skills-компетенции направлены на развитие навыков, которые подразделяются на четыре направления.

В работах С. Мамаевой soft skills трактуются как навыки готовности человека к самостоятельным решениям, лидерству, вести переговоры у управлять жизненными и профессиональными ситуациями (рисунок 8) [12].

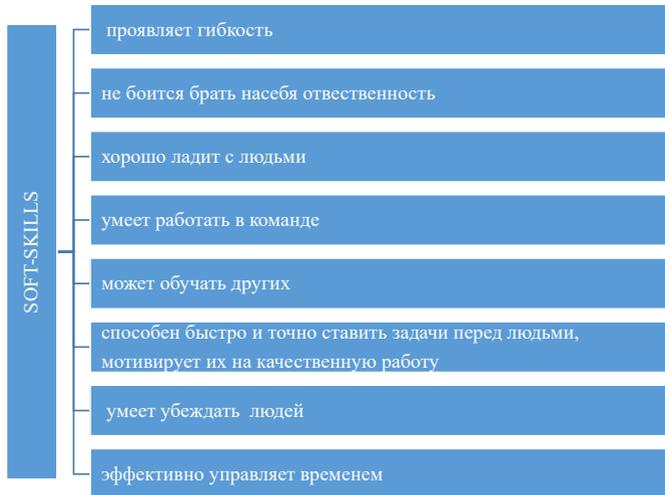
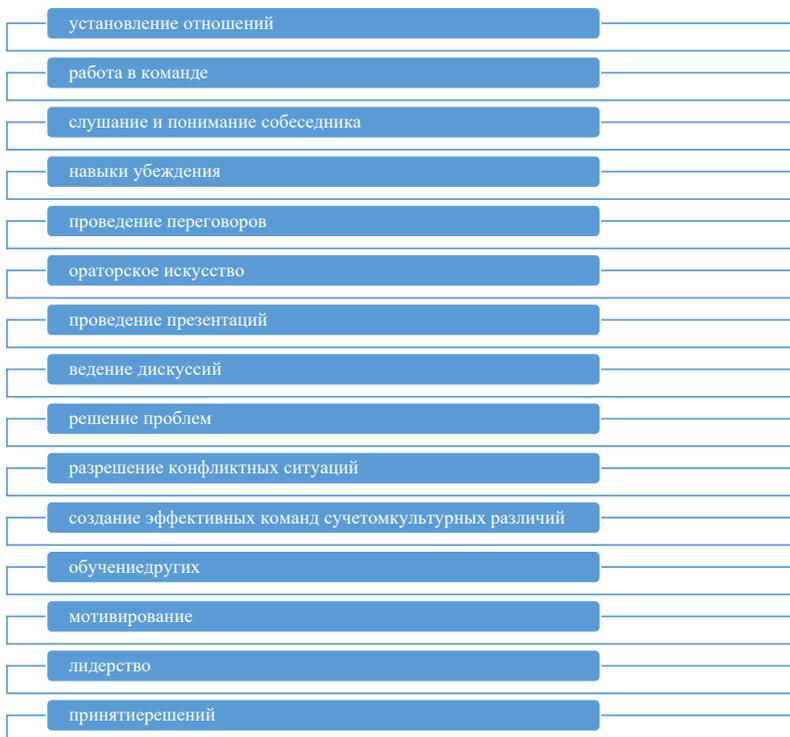


Рисунок 7. Признаки работника, обладающего навыками soft skills (по Портланду Ю.)



Рисунок 8. Soft skills (по Мамаевой С.)

Д. Иванов относит к soft skills коммуникативные и управленческие навыки, примеры которых представлены на рисунке 9 [5].



**Рисунок 9. Коммуникативные и управленческие навыки
(по Иванову Д.)**

О. В. Абашкина провела анализ результатов исследований сотрудников Института Макса Планка в Мюнхене, в результате которого выделен ряд наиболее актуальных soft skills в современном мире (см. рис. 10) [1].

Наличие «мягких навыков» включает способность к управлению собственными эмоциями и состояниями, и что, не менее важно, распознаванию, влиянию на эмоции и эмоционального состояния окружающих. Речь идет об эмоциональном интеллекте.

Эмоциональный интеллект, или эмоциональная компетентность, в самом широком понимании объединяет в себе способности личности к эффективному общению за счет понимания эмоций, окружающих и умения подстраиваться под их эмоциональное состояние.



Рисунок 10. Виды soft skills (по О. Абашкиной)

Четыре категории, составляющие эмоциональный интеллект, изображены на рисунке 11.



Рисунок 11. Четыре категории эмоционального интеллекта

Это понятие подробно было описано в 1990 году в психологической концепции эмоционального интеллекта П. Сэловей, Дж. Майер и Д. Карузо.

Люди, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта (EQ) способны эффективно делегировать полномочия, принимать решения и брать на себя ответственность в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Автор модели эмоциональной компетентности руководителя О.Л. Чуланова выделила совокупность навыков, обеспечивающих понимание собственных чувств и эмоций, чувств и эмоций окружающих, а также умение управлять их эмоциями с целью повышения мотивации к высоким достижениям результатов трудовой деятельности [17].

Очевидно, профессиональная деятельность педагога насыщена разного рода педагогическими ситуациями, вызывающими положительные или отрицательные эмоции участников образовательных отношений. Это могут быть, например, ощущение радости от профессионального успеха, высоких образовательных результатов обучающихся или разного рода педагогические конфликты, сопровождаемые негативными эмоциями.

Кроме того, «толерантность», включенная О.Л. Чулановой в структуру эмоциональной компетентности, весьма актуальна и для педагога, осуществляющего свою профессиональную деятельность в условиях полисубъектной открытой образовательной среды [там же].

Аналогичные четыре компонента EQ представлены в работах Д. Иванова [5]. Рассмотрим по порядку.

1. Самосознание:
 - Эмоциональное самосознание – способность прислушиваться к своим внутренним ощущениям при выборе способа поведения.
 - Точная самооценка – знание своих сильных и слабых сторон.
 - Уверенность в себе – решать сложные жизненные задачи.
2. Самоконтроль:
 - Контроль своих негативных разрушительных эмоций.
 - Открытость – искреннее выражение чувств, выражений.
 - Адаптивность – способность приспосабливаться к изменениям.
 - Воля к победе – стремление к совершенствованию
 - Инициативность – способность использовать благоприятные возможности или самостоятельно создавать их.
 - Оптимизм – способность видеть в различных ситуациях возможности, а не угрозы.
3. Социальная чуткость включает такие качества как:
 - Эмпатия – сопереживание, способность чувствовать переживания другого.

- Деловая осведомленность – понимание механизмов взаимодействия внутри организации, тенденций.
- Предупредительность – контроль удовлетворенности клиентов и создания необходимого для этого климата в организации.
- 4. Управление отношениями:
 - Воодушевление – способность увлечь сотрудников посредством прогнозирования увлекательного образа будущего.
 - Влияние – способность привлечь на свою стороны и добиться поддержки.
 - Помощь в самосовершенствовании – понимание целей, способностей и дефицитов подчиненных, способность разрабатывать рекомендации для нивелирования недостатков сотрудника.
 - Урегулирование конфликтов.
 - Сотрудничество.

Чем выше уровень ответственности за управление деятельности организации, тем более востребован высокий уровень эмоционального интеллекта (Д. Иванов, О.Л Чуланова) [5, 17].

В. Шипилов выделил четыре базовые группы soft skills: коммуникативные навыки, навыки self-менеджмента, управленческие и навыки эффективного мышления (см. рис. 12) [18].



Рисунок 12. Базовые группы soft skills (по В. Шипилову)

На рисунке 13 изображен треугольник с основными направлениями развития личности по Н.В. Жадько Н.В. и М.А. Чуркиной. Авторы выдвинули идею о том, что для эффективного развития личности должна предшествовать работа над установками и картиной мира. Именно такая последовательность осуществления развития обеспечивает наиболее точное определение вектора развития и понимания того, для какой цели и какие именно навыки нужно развивать, и какие результаты это принесет в будущем.

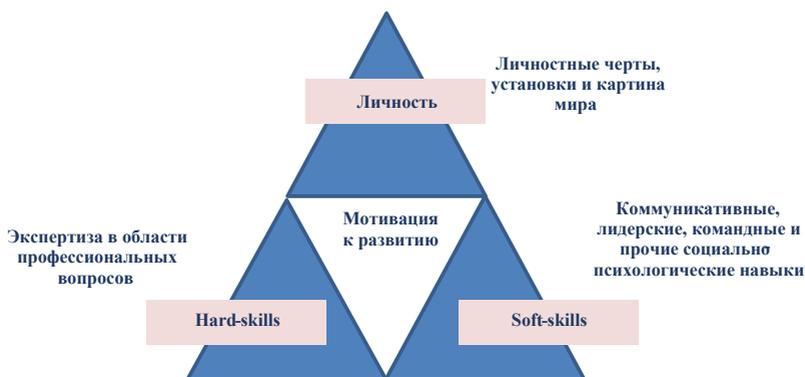


Рисунок 13. Треугольник развития (по Жадько Н.В. и Чуркиной М.А.)

Ключевым условием развития человека является целостный подход к развитию soft skills, знание и понимание задач и контекста их применения. Как показывает практика, обучение мягким навыкам приводит к ожидаемым результатам в том случае, если этот процесс опирается на ценности и приоритеты организации [3].

Так, например, целевые ориентиры ФГОС ООО делают упор на развитие функциональной грамотности обучающихся [4].

Функциональная грамотность – это базовые навыки человека, которые востребованы во всех видах деятельности.

Международное исследование функциональной грамотности PISA относит к компонентам функциональной грамотности (а, значит, к самым важным умениям школьников) *читательскую, математическую и естественнонаучную грамотность* – то есть способность применять знания из этих областей в реальной жизни; а также **глобальные компетенции**, финансовую грамотность для школьников, их креативное и критическое мышление [16].

С уверенностью можно сказать, что формирование функциональной грамотности сегодня обеспечит возможность успешного личностного, профессионального самоопределения, в целом достижения успеха обучающимся завтра (см. рис. 14).

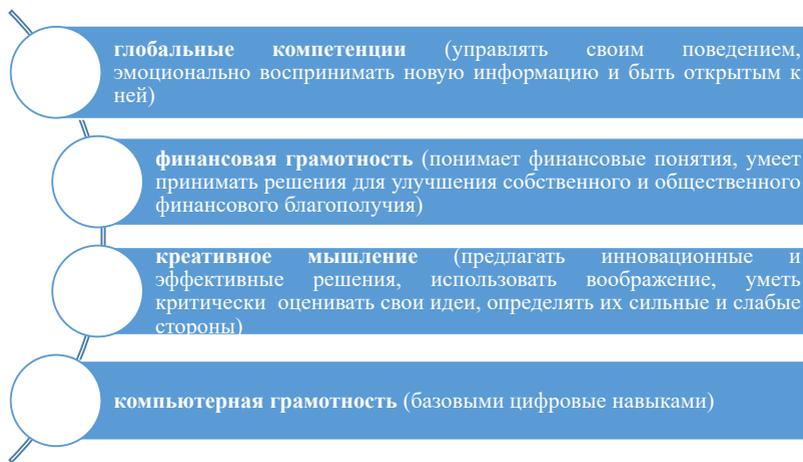


Рисунок 14. Компоненты естественно-научной грамотности

Следует обратить внимание на тот факт, что педагогу не обойтись без мягких навыков *soft skills* в развитии функциональной грамотности обучающихся. Кроме того, педагоги, уже включившиеся в процесс формирования функциональной грамотности, считают, что интереснее становится не только детям, но и им самим [там же].

В заключении можно отметить, что важность двух укрупненных групп навыков нельзя оспорить, так как *hard* отвечает на вопрос «Что нужно делать?», а *soft* – отвечает на вопрос «Как это можно сделать наилучшим образом?». На принципе неразделимости *hard* и *soft skills* построена специфика профессионально-личностного развития педагога. Так, при решении одних профессиональных задач необходим упор на *soft skills*, например, осуществление педагогического взаимодействия, проектирование индивидуальной программы развития, участие в конкурсах педагогического мастерства и т.д. В то время, как выполнение функциональных обязанностей требует владения профессиональными компетенциями (знание преподаваемого предмета, методов обучения, форм организации урочной или внеурочной деятельности, заполнение

электронных журналов успеваемости обучающихся и тому подобное) – hard skills, имеется ввиду, что педагог сможет развить навыки в процессе педагогической деятельности.

Каждый автор рассматривает и определяет понятие soft skills и hard skills по-своему. Но все определения между собой частично взаимосвязаны, некоторые из них переплетаются друг с другом. Soft skills связаны с коммуникативными навыками, которые необходимы для успешной педагогической деятельности.

Несомненным остается факт влияния сформированных soft skills и hard skills и постоянного развития мягких и твердых компетенций для успешного достижения поставленных целей, грамотного использования навыков, знаний и способностей в профессиональной деятельности и для достижения конкурентоспособности на рынке педагогического труда.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО ТЕМЕ 1.3

ЗАДАНИЕ 1. Изучите основные компоненты EQ (по О.Л. Чулановой, Д. Иванова) и впишите в таблицу те из них, которыми успешно владеете, приведите пример.

Компоненты EQ	Где применяю? (виды деятельности, формы и способы взаимодействия, педагогические ситуации)

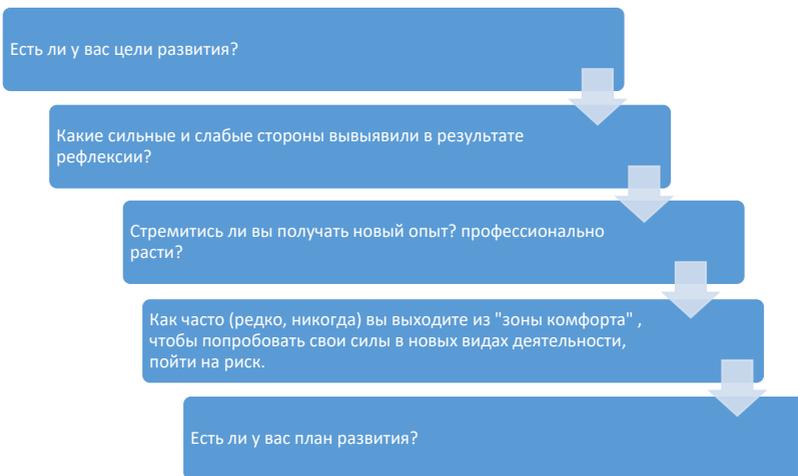
ЗАДАНИЕ 2. Изучите основные компоненты EQ (по О.Л. Чулановой, Д. Иванова) и впишите в таблицу те из них, которые вам хотелось бы овладеть и с какой целью? Приведите пример, какими ресурсами открытой образовательной среды планируете для этого воспользоваться.

Компоненты EQ	С какой целью планирую применять EQ	Ресурсы развития EQ

ЗАДАНИЕ 3. Выполнение данного задания поможет не только определить качество усвоенного материалов параграфа 1.3, но и прокачать способности к работе с информацией, аналитические способности,

способность к рефлексии, самостоятельно принять решение, отвечая на вопрос «Как влияет процесс развития soft-skills на развитие личности?». Приведите пример.

Вопросы



Шаг 1. Выпишите ваши сильные и слабые стороны.

Шаг 2. Сформулируйте цель с помощью техники SMART (см. рис. 14), например, по вопросу повышения компетентности педагога в области развития функциональной грамотности обучающихся.

Шаг 3. Обоснуйте в 5-6 предложениях актуальность выбора поставленной цели.

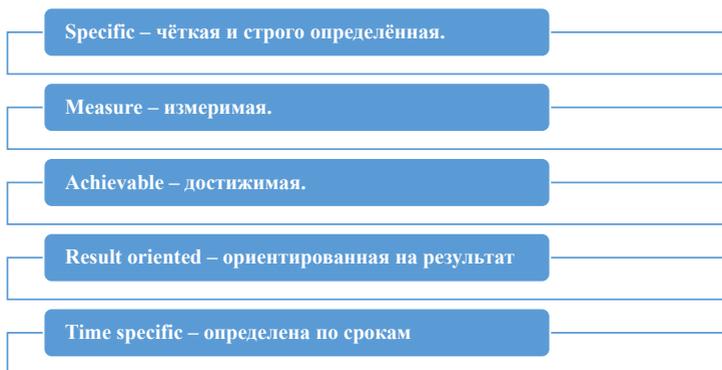


Рисунок 14. Метод постановки эффективной цели «SMART»

ЗАДАНИЕ 4. Впишите в таблицу активные методы, которые помогают в развитии соответствующих компонентов функциональной грамотности.

Компоненты функциональной грамотности	Виды деятельности (учебная, внеурочная)	Методы развития

Об уникальном опыте формирования читательской грамотности и других видов функциональной грамотности учителей из разных уголков России можно прочитать в статье «Как развивать функциональную грамотность школьников: разбираем на примерах».

Доступно URL: <https://school.kontur.ru/publications/2374>

Список источников информации к вопросу 1.3

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере. Режим доступа – URL: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (Дата обращения: 29.08.2022).

2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Режим доступа – URL: <https://base.garant.ru/199499/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=17c0evvaa7948350225> (Дата обращения: 11.11.2022).

3. Жадько Н.В. и Чуркиной М.А. Обучение и в чем разница? Режим доступа – URL: <https://hr-portal.ru/article/obuchenie-hard-skills-i-soft-skills-v-chyom-raznica?ysclid=17erd4u7lz654862959> (Дата обращения: 29.08.2022).

4. Знания и жизнь: зачем учителю заниматься формированием функциональной грамотности школьников? — Я Учитель. Режим доступа – URL: <https://teacher.yandex.ru/posts/znaniya-i-zhizn-zachem-uchitelyu-zanimatsya-formirovaniem-funktsionalnoy-gramotnosti-shkolnikov> (Дата обращения: 29.08.2022).

5. Иванов Д.В. Путь к вершине. Факторы успеха // Управление развитием персонала. 2010. No2. С.138–144. Режим доступа: URL: <https://grebennikon.ru/article-pll5.html> (Дата обращения: 02.06.2022).

6. Как развивать функциональную грамотность школьников: разбираем на примерах. Режим доступа – URL: <https://school.kontur.ru/publications/2374> (Дата обращения: 29.08.2022).

7. Кириллов А.В., Солдатов А.А. Благоприятный социально-психологический климат – основа создания безопасных условий труда и обучения. Материалы Ивановских чтений. 2016. №4-1 (8). С. 44-47

8. Коблева А.Л. Теоретические положения и технология проектирования безопасной профессионально-образовательной среды // Вестник СКФУ. 2020. № 4 (79). С. 133 – 139.

9. Коблева А. Л. «Гибкие компетенции» как драйверы системы дополнительного профессионального образования в формировании готовности педагога к проектированию безопасной развивающей образовательной среды / А. Л. Коблева // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 2. – С. 45-48, С. 46.

10. Лукьянов Ф. Твердые и мягкие навыки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://delovoyumir.biz/2013/02/19/tverdye-i-myagkie-navyki.html> (дата обращения: 08.08.2022).

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» (подготовлен Минтрудом России 31.01.2022). Режим доступа – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56809182/?ysclid=l6xlt8de96598704675> (Дата обращения: 11.11.2022).

12. Мамаева С. Предпринимательство как особый вид деятельности. Режим доступа – URL: <https://helpiks.org/5-63733.html> (Дата обращения: 02.06.2022).

13. Портланд Ю. Что такое soft-skills и почему они так важны для карьеры? Режим доступа – URL: <https://dnevnyk-uspeha.com/rabotai-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyidlya-kareryi.html> (Дата обращения: 02.06.2022).

14. Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера-Сэловея-Карузо (MSCEIT V2.0) Режим доступа – URL: Психологические исследования. 2009. № 6 (8). URL: <http://psystudy.ru> (Дата обращения: 29.08.2022).

15. Татаурщикова Д. Soft-skills. Режим доступа – URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (Дата обращения: 02.06.2021).

16. Функциональная грамотность школьников: что это и как ее развивать. Режим доступа – URL: kontur.ru (Дата обращения: 11.11.2022).

17. Чуланова, О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Вестник евразий-

ской науки. 2017. №1 (38). Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-upravleniya-emotsionalnaya-kompetentnost-rukovoditelya-v-strukture-soft-skills-znachenie-podhody> (Дата обращения: 29.08.2022).

18. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способов их развития. – Режим доступа – URL: <http://www.cfin> (Дата обращения: 29.08.2022).

19. Soft skills – навыки XXI века: что больше всего ценят работодатели-драйверы в России и Пермском крае? Режим доступа – URL: <https://perm.hse.ru/news/243254110.html?ysclid=17c15ge2zs602300267> (Дата обращения: 29.08.2022).

РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИКУМ: ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ И ТЕСТЫ

2.1. Самомониторинг и самопрезентация

Эффективно распределять ресурсы, работать с информацией, принимать эффективные решения – всё это далеко не полные задачи, которые решает современный педагог.

Рассмотрим самомониторинг как наиболее продуктивную технику определения личностных и профессиональных компетенций педагога.

Самомониторинг (self-monitoring) представляет собой характеристику индивидуальных различий, которая определяет, во-первых, способность и стремление отслеживать через самонаблюдение и самоконтроль свое экспрессивное поведение и, во-вторых, реализацию этой способности в реальной ситуации [13].

Понятие самомониторинга тесно связано таким понятием, как самопрезентация. Это понятие введено Марком Снайдером (1974) и означает тенденцию к регулированию собственного поведения в целях соответствия требованиям социальной ситуации.

Анализ результатов самомониторинга в создании модели своего социального поведения, соответствующего данному особому контексту взаимодействия. Впечатление, формируемое о субъекте самопрезентации, является, с одной стороны, результатом его активности, а с другой стороны, результатом межличностного взаимодействия.

При решении этой задачи учитываются, во-первых, характеристики ситуации и, во-вторых, информация о внутренних состояниях, персональных диспозициях субъекта самопрезентации.

Мы исходим из понимания ценности техники самомониторинга как средства диагностики ресурсов педагога и проектирования персонального социально-психологического портрета – самопрезентации.

Чем выше уровень самомониторинга, тем более осознанна самопрезентация человека. В связи с чем полагаем целесообразным проведение ревизии hard и soft skills, характеризующих профессиональный профиль педагога (уровень самооценки, ценности, личные цели и готовность к их достижению, локализацию контроля т.д.) [8].

? Тест самомониторинга М. Снайдера «Самопрезентация личности»

Сознательная самопрезентация – образ жизни, включающий в себя непрерывный контроль поведения и реакций окружающих, коррекцию социальной деятельности. В связи с этим изучение особенностей самопрезентации особенно важно для людей публичных профессий: менеджеров, политиков, журналистов, педагогов, психологов и др.

ИНСТРУКЦИЯ: В тексте приведены высказывания, которые касаются ваших личных поступков в разных ситуациях. Поскольку здесь нет совершенно одинаковых высказываний, то внимательно прочитайте каждое из них перед тем, как ответить. Если вы считаете, что утверждение верно или в основном верно, то поставьте в листе ответов против номера данного утверждения знак «+». Если же вам кажется, что высказывание не подходит к описанию вашего поведения или в основном не подходит, поставьте знак «-».

Текст опросника

1. Мне трудно подражать поведению других людей.
2. На встречах, вечеринках, в компании я не пытаюсь сделать или сказать то, что должно нравиться другим людям.
3. Я могу защищать только те идеи, в которые верю сам.
4. Я могу импровизировать речь даже по такой теме, в которой я совсем не разбираюсь.
5. Я думаю, что у меня есть способность оказывать впечатление на других людей и развлекать их.
6. Я, вероятно, мог бы стать хорошим актером.
7. В группе я редко являюсь центром внимания.
8. В различных ситуациях и с разными людьми я веду себя самым разнообразным образом.
9. Вряд ли я достигаю успеха тогда, когда пытаюсь понравиться другим людям.
10. Я не всегда тот человек, каким кажусь другим людям.
11. Я не изменю своего мнения или поведения, чтобы понравиться другим людям.
12. Я согласился бы быть тамадой на вечеринке.
13. Я никогда не был удачен в играх, требующих импровизации.
14. Мне трудно изменить свое поведение, чтобы соответствовать определенной ситуации или подстроиться под определенного человека.
15. На вечеринках и в компании я представляю другим людям возможность рассказывать шутки и анекдоты.

16. Я чувствую себя немного скованным в группах и компаниях, и не могу в полной мере выразить себя.

17. Я могу смотреть в глаза другому и невозмутимо лгать, если это надо для дела.

18. Я могу обмануть других людей тем, что кажусь дружелюбным по отношению к ним, когда в действительности они мне вовсе не симпатичны.

Обработка результатов

Согласие с высказыванием (+) и несогласие с ним (-) означает уровень выраженности самомониторинга у исследуемого индивида. Максимальное количество баллов – 18 (самый высокий уровень самомониторинга). За каждый совпадающий с ключом ответ присваивается 1 балл. Полученные результаты сравниваются со средними нормативными данными:

- мужчины: $10,9 \pm 3,1$;
- женщины: $9,5 \pm 3,7$;
- публичные профессии: $12,3 \pm 2,0$;
- технические профессии: $8,9 \pm 2,6$.

Ключ к опроснику

- (+) – вопросы 4, 5, 6, 8, 10, 12, 17, 18
- (-) – вопросы 1, 2, 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16

Интерпретация результатов

Индивиды с высокой оценкой по шкале самомониторинга намного лучше способны намеренно выражать и передавать широкий спектр эмоций вербальными и невербальными средствами, чем те индивиды, у которых оценки по шкале самомониторинга низкие. По сравнению с индивидами с низким уровнем самомониторинга, они могут эффективно и убедительно демонстрировать сложные черты характера и поведенческие реакции, такие как настороженность, замкнутость, интровертированность. А затем «изобразить» себя уже дружелюбными, открытыми, экстравертированными.

Характеристики индивидов с высоким уровнем самомониторинга

Такие люди особенно чувствительны к экспрессивным реакциям и самопрезентации других; они умеют учитывать специфику данной социальной ситуации и осуществляют контроль и управление собственной вербальной и невербальной самопрезентацией с учетом этих факторов. Такие люди готовы модифицировать свое поведение, демонстрируют значительную вариативность поведения, используя большое

количество поведенческих стратегий для того, чтобы получить позитивные результаты в любом социальном взаимодействии; они адаптивны, гибки и прагматичны.

Этим людям свойственна социальная смелость, активность; они более жизнерадостны, разговорчивы, подвижны, дипломатичны в отношениях с окружающими. При стремлении создать благоприятное впечатление о себе демонстрируются только лучшие качества.

Характеристики индивидов с низким уровнем самомониторинга

Такие люди не столь внимательны к социальной информации, являются менее гибкими в демонстрации разных форм экспрессивного поведения. Их поведение управляется – в функциональном смысле – внутренним эмоциональным состоянием. Они выражают себя так, как чувствуют; их поведение не реализуется в самопрезентации, созданной соответственно данной конкретной ситуации. Во взаимодействии с другими могут проявляться прямолинейность, сдержанность в контактах, демонстрируется поведение, соответствующее собственным установкам, ценностям, упорство в отстаивании своего мнения. Люди с низким уровнем самомониторинга самодостаточны по натуре, в меньшей степени подвержены влиянию ситуации, принципиальны, откровенны.

Самооценка педагога

Как показывает практика, проведение мониторинга самооценки способствует профессиональному развитию педагога, так как позволяет систематически отслеживать результативность профессиональной деятельности, получать объективную самооценку личностных и деловых характеристик. И, соответственно, корректировать или формировать необходимые профессиональные умения, навыки.

? Предлагаем Вам пройти тест «Самооценка педагога»

Тест «Самооценка педагога». Интерпретация разработана Р.Р. Калининой

Инструкция. Внимательно прочитайте слова, характеризующие отдельные качества личности.

1). Из предложенного списка выпишите в один столбик 10–20 качеств, которые характеризуют ваш идеал педагога (назовем его «мой идеал»), во второй – черты, которыми педагог обладать не должен («антиидеал»).

2). Напротив, каждого выделенного вами качества проставьте балл от 0 до 10, в зависимости от того, насколько выражено данное качество

у вас (0 баллов если качество отсутствует полностью, 10 баллов – если данное качество ярко выражено).

Аккуратность	Беспечность	Вдумчивость	Восприимчивость	Жизнерадостность
Гордость	Грубость	Заботливость	Завистливость	Застенчивость
Злопамятность	Искренность	Изысканность	Капризность	Легковерие
Медлительность	Мечтательность	Мнительность	Мстительность	Настойчивость
Непринужденность	Нежность	Нервозность	Нерешительность	Несдержанность
Обаяние	Обидчивость	Осторожность	Подозрительность	Отзывчивость
Педантичность	Подвижность	Принципиальность	Поэтичность	Развязность
Равнодушие	Презрительность	Рассудочность	Решительность	Самозабвение
Сдержанность	Стыдливость	Терпеливость	Трусость	Сострадательность
Увлекаемость	Упорство	Уступчивость	Холодность	Энтузиазм

Анализ результатов

Сосчитайте сумму проставленных баллов «идеала» и сумму баллов «антиидеала». После этого сосчитайте показатель самооценки:

$$C = \text{Сумма «идеала»} / \text{Сумма «анти идеал»}.$$

Проанализируйте полученный результат.

$C < 0,6$ – низкая самооценка. Педагог ставит перед собой более низкие цели, чем те, которые он может достичь. Преувеличивает значение неудач, остро нуждается в поддержке окружающих. Ему свойственна недооценка своих сил и возможностей.

$0,6 \leq C < 0,8$ – пониженная самооценка. В новой деятельности педагог склонен скорее обратиться за помощью к коллегам, чем самостоятельно решать поставленные перед ним задачи. В знакомой деятельности чувствует себя более уверенно, чутко реагируя на мнение окружающих. Легко теряет веру в свои возможности.

$0,8 \leq C < 1,2$ – адекватная самооценка. Педагог объективно оценивает свои успехи и неудачи, одобрение и неодобрение окружающих. Ему свойственно критическое отношение к себе и оценке окружающих.

1,2 ≤ С < 1,4 – повышенная самооценка. Педагог в новой для него ситуации чувствует себя уверенно, даже несколько самонадеянно. В случае неудачи способен проанализировать ошибки, прислушаться к мнению коллег, скорректировать собственное поведение.

С ≥ 1,4 – завышенная самооценка. Педагог ставит перед собой более высокие цели, чем те, которые он может достичь. Относится подчеркнуто независимо к одобрению окружающих. Ему могут быть свойственны зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству. Такой педагог недостаточно самокритичен в оценке своих успехов и неудач.

2.2. Мотивация и установки педагога

Педагог, которому не ясны его ценности, не имеет твердой базы для профессиональной деятельности, он склонен к принятию спонтанных и сиюминутных решений [8]. Поэтому целесообразно иметь представление о ценностно-ориентационной базе, которая определяет направленность личности педагога, его профессиональное поведение.

Ценностные установки иначе можно назвать жизненной позицией человека. Эрик Берн выдвинул идею о том, что люди, принимая важные решения по поводу себя и других, формируют свои жизненные позиции, которые имеют фундаментальное влияние на их жизнь. Можно описать основные четыре крайние позиции, характеризующие поведение человека [19]:

Жизненная позиция	Те, кто придерживаются такой позиции
Я в порядке – Вы в порядке	Уверенны в себе. Отзывчивы. Поддерживают добрые отношения с окружающими. Вызывают доверие. Спокойны. Отзывчивы к изменению ситуации.
Я в порядке – Вы не в порядке	Имеют раздутое самомнение. Трудны в общении. Выглядят надменными. Подавляют других. Преувеличивают свою роль в работе.

Я не в порядке – Вы в порядке	Недостаточно уверены в себе. Склонны к отступлению. Не имеют достаточной убежденности. Не способны взять на себя инициативу. Недооценивают свою роль в работе. Поддаются стрессам.
Я не в порядке – Вы не в порядке.	Недостаточно энергичны. Склонны к подавленности. Не способны проявлять настойчивость. Свыклись с неудачами. Недостаточно творчески относятся к работе. Вызывают отрицательные взаимоотношения.

? Попробуйте самокритично определить жизненную позицию, которой придерживаетесь Вы. Отметьте те негативные качества, от которых Вам необходимо избавиться. Выясните причины и разработайте маршрут их сублимации. Педагог просто обязан формировать у себя жизненную позицию «Я в порядке – Вы порядке».

Жизненная позиция	Ваши качества от которых хотелось бы избавиться или, наоборот, усилить их развитие	Ваши действия
Я в порядке – Вы в порядке		

? Ознакомьтесь с характеристиками двух людей (см. таблицу) и определите в каком столбике характеристики человека с четкими, а в каком с нечеткими личными ценностями.

_____ личные ценности	_____ личные ценности
Не способны подвергнуть сомнению свои ценности.	Часто подвергает сомнению свои ценности.

Игнорирует данные, расходящиеся с его ценностями.	Готов к изменению своих ценностей под влиянием накопленных данных, нового опыта.
Не говорит о своих взглядах (своей позиции).	Готов демонстрировать свои взгляды.
Избегает ответственности за свои ценности.	Готов отвечать за свои ценности, отстаивать их.

? Разработайте несколько рекомендаций или мини-маршрут ликвидации нежелательных характеристик

Размытые личные ценности	Ваши действия (рекомендации)

2.3. Целеполагание: как правильно ставить цели

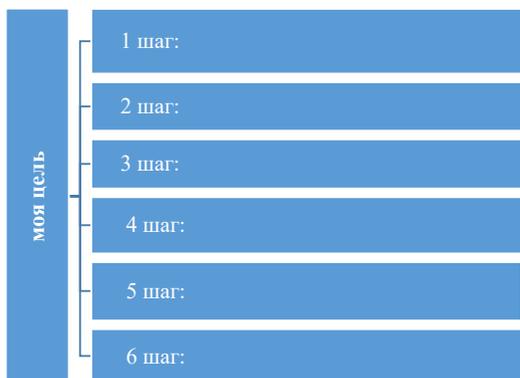
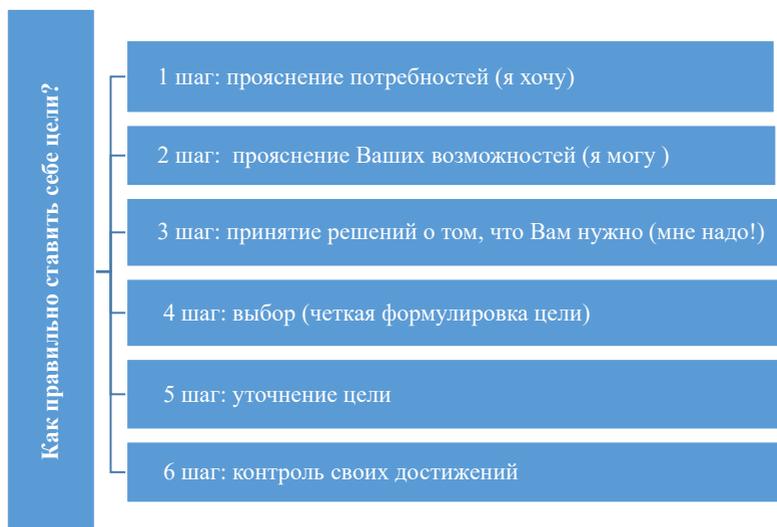
У кого нет цели, тот не находит радости не в каком занятии.
Джакомо Леопарди

Понимание смысла своей профессиональной деятельности в принципе доступно каждому человеку, но целенаправленный поиск его является вопросом призвания. Стремление к поиску и реализации своих целей характерно для педагогов, ориентированных на творческий поиск и свое саморазвитие в нем.

Смысл установления целей состоит в том, чтобы сконцентрировать внимание и деятельность на желаемых результатах [8].

В работах И.В. Алехина, Н.В. Матяш, И.Д. Симоненко отмечается, что характер профессиональной деятельности педагога требует ясных и обоснованных. Смысл установления целей состоит в том, чтобы сконцентрировать внимание на ожидаемых результатах.

? Попробуйте расписать по этапам ваши собственные цели, и вы почувствуете прилив сил для их достижения.



? Предлагаем Вам пройти тест-опросник.

Методика М.Ю. Орлова. Тест-опросник оценки потребности в достижении цели

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. Если Вы согласны с высказыванием, то рядом с его номером напишите «да» или поставьте знак «+», если не согласны – «нет» («-»).

Тестовое задание

1. Думаю, что успех в жизни, скорее, зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.
23. Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел.

Ключ к тесту

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл, ответы суммируются.

- ответы «Да» («+») на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23.
- ответы «Нет» («-») на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Интерпретация

В зависимости от суммы набранных баллов оцените опрашиваемого:

0–6 баллов – низкая потребность в достижениях;

7–9 баллов – пониженная потребность в достижениях;

10–15 баллов – средняя потребность в достижениях;

16–18 баллов – повышенная потребность в достижениях;

19–23 баллов – высокая потребность в достижениях.

Лица с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами:

- настойчивостью в достижении своих целей;
- неудовлетворенностью достигнутым;
- постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше;
- склонностью сильно увлекаться работой;
- стремлением в любом случае пережить удовольствие успеха;
- неспособностью плохо работать;
- потребностью изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел;
- отсутствием духа соперничества, желанием, чтобы и другие вместе с ними пережили успех и достижение результата;
- неудовлетворенностью легким успехом и неожиданной легкостью задачи;
- готовностью принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

? Попробуйте определить уровень Вашей готовности к достижению цели. Обнаружив, что Ваша цель не достигнута, используйте следующий вопросник для выяснения возможных причин.

Вопросы

1. Действительно ли ваши цели важны для вас? Цели в которых действительно не заинтересованы, обычно не достигаются.
2. Реальны ли Ваши цели? Бывает, что люди устанавливают цели, которых почти невозможно добиться, потом удивляются своей неудаче.
3. Вложили ли вы достижения цели достаточно сил и внимания? Вполне достижимые цели могут быть не реализованы из-за того, что на преодоление препятствий не было приложено достаточно усилий.

4. Сохраняют ли Ваши цели актуальность? Возникновение новых обстоятельств может сделать Ваши цели устаревшими.

5. Достаточно ли вы привлекли к делу окружающих? Без помощи и поддержки многие проблемы обречены. Установление на ранних этапах работы взаимосвязи с окружающими помогает в продвижении вперед.

6. Не слишком ли рано Вы сдались? Во многих случаях люди признают себя побежденными слишком рано, когда настойчивость могла бы привести к успеху.

Если хотя бы на один из первых пяти вопросов вы не можете дать положительный ответ, то причина ваших неудач именно в этом. Если же на последний вопрос выдаете положительный ответ да, рано, то для вас работа по достижению цен ещё не закончена, и вы при желании добьетесь ее.

!!! Цели помогают добиться больших перемен, если отвечают следующим критериям:

- Человек лично заинтересован в достижении.
- Возьму успешное продвижение книг малыми шагами.
- Установлены временные пределы.
- Четко установлен конкретный конечный результат.

2.4. Ответственность в структуре личностных качеств педагога: уровень субъективного контроля

*Мы знаем, кто мы есть,
но не знаем, кем мы можем быть.*

Вильям Шекспир

И.В. Плаксина в результате осуществления психологического анализа педагогической деятельности отмечает, что педагог целенаправленно реализует свою профессиональную активность в форме тех или иных профессиональных компетенций (действий), а единицей анализа и критерием становления профессиональной педагогической деятельности выступает становление субъектности педагога, т.е. становление его способности быть субъектом педагогических действий [12].

Исследовательская деятельность А.А. Бизяевой акцентирует наше внимание на необходимости учета профессиональной педагогической

специфики: открытость и готовность к диалогу, толерантность к «чужому» мнению, чувствительность в «настройке» на другого человека (особенного младшего по возрасту), гибкость в поиске альтернативных подходов решения проблемы, пластичность в коммуникативных стратегиях, личностная включенность в деятельность и т.п. [1].

«На основании данных характеристик автор делает предположение о возможной взаимосвязи уровня проявления рефлексии педагогом с такими его индивидуально-психологическими качествами, как локус контроля, эмпатия, личностно-коммуникативной установкой, а также некоторыми другими характеристиками, представленными в личностных факторах, выделенных Р. Кеттеллом (1965). Указанные личностные качества характеризуют педагога как в субъект-субъектной, так и в субъект-объектной системе отношений его деятельности» [2].

Одним из главных показателей профессионального профиля педагога, по нашему мнению, является локус контроля.

Локус контроля (от лат. locus – место и controle – проверка) – понятие в психологии, характеризующее свойство личности приписывать свои успехи или неудачи внутренним либо внешним факторам.

Понятие локус контроля предложено американским психологом Д. Роттером. Локус контроль является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации.

В случае, если человек в большей степени склонен принимать ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя свои успехи или неудачи своими способностями, характером, поведением, его контроль над ситуацией определяется как внутренний, интернальный. Устойчивая тенденция в поведении человека объяснять происходящие с ним события как результат удачи или неудачи, влияния судьбы, простой случайности или намерений других людей указывает на внешний, экстернальный характер его локуса контроля.

Известно, что интерналы проявляют большую ответственность и социальную активность, более надежны и устойчивы в своем поведении, имеют более осознанные жизненные принципы и более широкую шкалу ценностей, чем экстерналы. Они также проявляют большую когнитивную активность и показывают более высокие академические способности (Муздыбаев, 1983).

Локус контроля является важной психологической характеристикой психogramмы специалистов многих профессий. Немалую роль эта личностная особенность занимает в профессиональной деятельности педагога. В зависимости от того, как он интерпретирует успехи свое-

го воспитанника, какую долю ответственности за его неудачи берет на себя, строится практическая стратегия его деятельности, складываются те или иные стили взаимодействия с коллегами и учениками.

Т. Грин локус контроля назвал «профессиональной совестью» педагога. «Это качество можно наблюдать, когда молодой или опытный учитель принимает внутренние стандарты своей профессии как свои собственные. Другими словами, оно проявляется, когда мы сами оцениваем свою работу, говоря себе, что это я сделал хорошо, с этим справился неплохо, а вот это совсем не годится... То есть, иметь профессиональную совесть, значит быть способным или поздравить себя за отличную работу, или испытывать острые угрызения совести за свои ошибки, или мучительно смущаться допущенной собой небрежности» (цит. по Norlander-Case, Reagan, Case, 1999, p. 34) [2].

Для определения локуса контроля используется тест-опросник, разработанный Е.Ф. Бажиным на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера.

? Предлагаем Вам пройти тест на определение локуса контроля.

Тест на уровень субъективного контроля (Тест УСК) Дж. Роттера

Инструкция: Прочитав каждое утверждение, решите для себя согласны вы с ним или нет. В случае согласия поставьте рядом с порядковым номером предложения знак «+» (можно это сделать на отдельном листе бумаги). Если вы не согласны с данным утверждением, то рядом с порядковым номером поставьте знак «-». Будьте внимательны при выполнении этой работы и в то же время старайтесь подолгу не задерживаться и не раздумывать по поводу отдельного утверждения.

Опросник УСК

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая: если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе зависели от случайных обстоятельств (например, настроения учителя) больше, чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу их осуществить.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то как бы они ни старались наладить семейную жизнь, они все равно не смогут это сделать.
15. Тот хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается, это дело моих собственных рук.

30. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточных усилий.

31. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы не решатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие случаи, когда невозможно решить проблемы даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработку заполненных ответов следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя совпадающие с ключом ответы.

Шкала общей интернальности (Ио). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми событиями, которые они рассматривают как результат случая или действия других людей. Для определения УСК по данной шкале необходимо помнить, что максимальное значение показателя по ней равно 44, а минимальное – 0.

Шкала интернальности в области достижений (Ид). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями. Такие люди считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем. Низкий показатель по шкале Ид свидетельствует о том, что человек связывает свои успехи, достижения и радости с внешними обстоятельствами – везением, счастливой судьбой или помощью других людей. Максимальное значение показателя по этой шкале равно 12, минимальное – 0.

Шкала интернальности в области неудач (Ин). Высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и неудачах. Низкий показатель свидетельствует о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатами невезения. Максимальное значение Ин – 12, минимальное – 0.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис). Высокий показатель Ис означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Максимальное значение Ис – 10, минимальное – 0.

Ио:	«+»	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44
	«-»	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43
Ид:	«+»	12, 15, 27, 32, 36, 37
	«-»	1, 5, 6, 14, 26, 43
Ин:	«+»	2, 4, 20, 31, 42, 44
	«-»	7, 24, 33, 38, 40, 41
Ис:	«+»	2, 16, 20, 32, 37
	«-»	7, 14, 26, 28, 41
Ип:	«+»	19, 22, 25, 42
	«-»	1, 9, 10, 30
Им:	«+»	4, 27
	«-»	6, 38
Из:	«+»	13, 34
	«-»	3, 23

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип). Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает себя, свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Низкий Ип указывает на склонность придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению.

Ключи для обработки результатов опросника

Максимум Ип – 8, минимум – 0.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им). Высокий показатель по Им свидетельствует о том, что человек чувствует себя способным вызывать уважение и симпатию других людей. Низкий Им указывает на то, что субъект не склонен брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими. Максимальное значение Им – 4, минимальное – 0.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из). Высокий показатель Из свидетельствует о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье и полагает, что выздоровление зависит преимущественно от его действий. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что вы-

здоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей. Максимальное значение Из – 4, минимальное – 0.

2.5. Эмпатия

*Лучший человек живет своими мыслями
и чужими чувствами, а худший – наоборот.*

Л. Н. Толстой

Эмпатия способствует сбалансированности межличностных отношений. Это личное качество обеспечивает успешное взаимодействие между людьми. Е.А. Климов относит эмпатию к числу интерсоциальных способностей педагога как типичного представителя типа профессий «человек-человек» [7].

Эмпатия как индивидуально-психологическое качество отражает готовность к педагогической деятельности, профессиональную зрелость педагога.

Слово «эмпатия» происходит от греческого «*empathēia*», что означает сопереживание. Термин «эмпатия» был введен в психологию Э. Титченером для обозначения внутренней активности, результатом которой становится интуитивное понимание ситуации другого человека.

Эмпатия – это сопереживание, принятие тех чувств, которые испытывает некто другой, так, как если бы они были нашими собственными.

А.А. Бизяева рассматривает эмпатию как важнейшее качество педагога, т.к., становясь его «вторым зрением», она позволяет глубже и тоньше понять внутренний мир ребенка, эффективнее строить общение.

Благодаря эмпатии поведение человека социально обусловлено. Развитие способности к эмпатии выступает в роли ведущей детерминанты, способствующей успешному протеканию таких видов деятельности, эффективность которых зависит от глубины понимания и чувствования мира своего подопечного (партнера), и это прежде всего реализуется в обучении и воспитании. Именно поэтому эмпатия рассматривается как профессионально важное качество педагога [1].

Совершенно точно отмечал В. А. Сухомлинский: «учителю следует начинать с элементарного, но вместе с тем и наитруднейшего – с формирования способности ощущать душевное состояние другого человека, уметь ставить себя на место другого в самых разных ситуациях». И далее: «Глухой к другим людям – останется глухим к самому себе:

ему будет недоступно самое главное в самовоспитании – эмоциональная оценка собственных поступков» [15, с.46].

Итак, мы предлагаем сделать еще один шаг в рамках самомониторинга профессионально важных показателей портрета педагога.

? Диагностика уровня эмпатии (И. М. Юсупов)

Методика исследования уровня эмпатии И. М. Юсупова.

Инструкция

Для выявления уровня эмпатийных тенденций необходимо, отвечая на каждое из 36 утверждений, приписывать ответам следующие числа: 0 – не знаю; 1 – нет, никогда; 2 – иногда; 3 – часто; 4 – почти всегда; 5 – да, всегда.

Тестовый материал

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных направлений предпочитаю музыку в современных ритмах.
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, обидчивы без причин.
9. Когда в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.

16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Вида ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покаленного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на, то есть свои причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Обработка и интерпретация результатов

Прежде чем подсчитать полученные результаты, проверьте степень откровенности, с которой вы отвечали. Если вы ответили «не знаю» на утверждения № 3, 9, 11, 13, 28, 36, а также «да», «всегда» на утвержде-

ния №11, 13, 15, 27, то вы не были откровенны, а в некоторых случаях стремились выглядеть в лучшем свете.

Результатам тестирования можно доверять, если по всем перечисленным пунктам выдали не более трех неискренних ответов, при четырех уже следует сомневаться в их достоверности, а при пяти можете считать, что работу выполнили напрасно. Теперь просуммируйте все баллы, приписанные ответам на пункты №2,5,8,9, 10, 12, 13, 15,16,19,21, 22,24,25,26,27, 29 и 32. Соотнесите результат с приведенной ниже шкалой развитости эмпатийных тенденций.

От 82 до 90 баллов – очень высокий уровень эмпатийности. У вас болезненно развито сопереживание. В общении вы, как барометр, тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Вам трудно от того, что окружающие используют вас в качестве громоотвода, обрушивая на вас свое эмоциональное состояние. Взрослые и дети охотно доверяют вам свои тайны и идут за советом. Нередко вы испытываете комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Вас не покидает беспокойство за родных и близких. Вы очень ранимы, можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия начальника. Ваша впечатлительность порой не даст вам заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, вы нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

От 63 до 81 балла – высокая эмпатийность. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать; с неподдельным интересом относитесь к людям, вам нравится «читать» их лица и заглядывать в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык, должно быть, и дети тянутся к вам. Окружающие ценят вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликтов и находить компромиссные решения, хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий вы больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам; предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку; постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Вас очень легко вывести из равновесия.

**От 37 до 62 баллов – нормальный уровень эмпатийности, при-
сутщий подавляющему большинству людей.** Окружающие не могут

назвать вас «толстокожим», однако вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностном общении вы более склонны судить о других по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своем они находятся под самоконтролем. Вы внимательны в общении, стараетесь понять больше, чем сказано собеседником, но при излишнем с вашей точки зрения излиянии чувств теряете терпение; предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверены в том, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов вы чаще следите за действием, чем за переживаниями героев; затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому, случается, что их поступки оказываются для вас неожиданными. У вас нет раскованности чувств, и это мешает вашему полноценному восприятию людей.

12–36 баллов – низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании; эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся вам непонятными и лишены смысла. Вы отдаете предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Вы – сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у вас мало друзей, а тех, кто есть, вы больше цените за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят вам тем же. Бывают моменты, когда вы чувствуете свою отчужденность, окружающие не слишком жалуют вас своим вниманием. Но это поправимо: нужно лишь попытаться раскрыть свой «панцирь», пристальнее всматриваться в поведение близких и принимать их потребности как свои.

11 баллов и менее – очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Вы затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны контакты с детьми и лицами, которые намного старше вас. В межличностных отношениях вы нередко оказываетесь в неуклюжем положении, не находите взаимопонимания с окружающими. Вы любите острые ощущения; спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности вы слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, но взаимодействие с другими людьми – не ваш конек. Вы с иронией относитесь к сентиментальным проявлениям; болезненно переносите критику в свой адрес, хотя в состоянии бурно не реагировать на нее. Вам необходима гимнастика чувств.

2.6. Готовность педагога к саморазвитию

А. Дистервег писал, имея в виду учителя: «Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [3].

Профессиональное саморазвитие, как и любая другая деятельность, имеет в своей основе довольно сложную систему мотивов и источников активности. Обычно движущей силой и источником самовоспитания педагога называют потребность в саморазвитии [8].

По мнению С.Б. Елкановой, бывает внешнее и внутренне саморазвитие. Внешнее – требования и ожидания общества. Внешние требования являются основными и определяют глубину и направление необходимое для саморазвития. Внутренние – потребность педагога в самовоспитании (убеждения, чувство долга и ответственности, здоровья, самолюбия)

С.Б. Елканов выделяет 2 приема саморазвития педагога:

- 1) умение соотнести уровень своих действий с достигнутым результатом;
- 2) умение сопоставить свое мнение с мнением окружающих.

Саморазвитие имеет двойной педагогический результат. С одной стороны, происходит изменение в личностном развитии и профессиональном росте. С другой стороны, овладение способностью заниматься саморазвитием [5].

? Тест готовности к саморазвитию (В. Павлов)

Тест способствует определению готовности к саморазвитию: готовность изменяться, познавать себя оказывает влияние на формирование и развитие личностных качеств и личности в целом.

Инструкция

«Оцените, насколько верны для Вас утверждения, приведенные ниже. Если верны, то напротив номера поставьте знак «+»; если неверно, то напишите знак «-». Если не знаете, как ответить, поставьте знак «?». Последний ответ допускается только в крайних случаях».

Текст опросника

1. У меня часто появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен (а) в своих силах.

4. Я верю, что все задуманное мною осуществиться.
5. У меня нет желания знать свои минусы и плюсы.
6. В моих планах, чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Я умею заставить и изменить себя, когда надо.
9. Мои неудачи во много связаны от неумения это делать.
10. Я интересуюсь мнением других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои качества и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать. Обработка.

Значение «ключа» по каждому утверждению

«+» – 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12.

«-» – 2, 5, 6, 11, 13, 14.

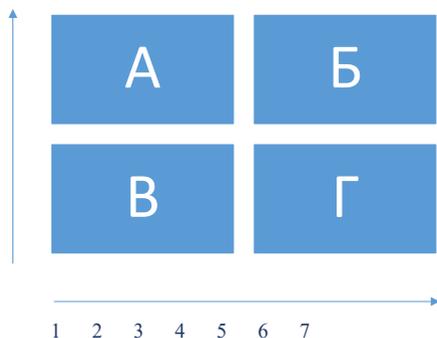
Подсчитайте количество совпадений с ключом

Величина готовности «хочу знать себя» – подсчитать количество совпадений с номерами 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13. Максимальное значение готовности знать себя (ГЗС) может быть равно 7 баллам. Т.е., ГЗС = «+» – 1, 7, 9, 10; «-» 2, 5, 13.

Величина готовности «могут совершенствоваться» – подсчитать количество совпадений по утверждениям: 3, 4, 6, 8, 1, 12, 14. Максимум 7 баллов. Т.е., ГМС = «+» – 3, 4, 8, 1, 12; «-» – 6, 14.

Полученные знания переносятся на график по горизонтали откладывается величина ГЗС, а по вертикале ГМС. По двум координатам Вы отмечаете на графике точку, которая попадает в один из квадратов: А, Б, В, Г.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ «Попадание» в квадрат на графике – это состояние испытуемого в настоящее время: А – «могу самосовершенствоваться», но «не хочу себя знать». Б – «хочу знать себя» и «могу измениться». В – «не хочу знать себя» и «не хочу изменяться». Г – «хочу знать себя», но «не могу себя изменить».



2.7. Self-менеджмент педагога

«Измени себя – и ты изменишь мир вокруг себя»
Л. Зайверт

Self-менеджмент – это управление собой, использование эффективных приёмов личного роста, нетворкинга и повышения продуктивности для достижения желаемых профессиональных целей.

Самоуправление как психологическая продукция является ценностным стереотипом, социальной установкой и конечной целью, к которой стремятся.

Исходя из культурных традиций и национального менталитета русского человека, внешний образ только тогда является достаточным, когда он находится в гармонии с духовным внутренним миром личности. Вот почему Ф.И. Шаляпин в своей книге «Маска и душа» утверждает: «...под внешностью я разумею не только грим лица, цвет волос и так далее, но манеру персонажа быть: ходить, слушать, говорить, смеяться, плакать. Если хорошо вообразить нутро человека, можно правильно угадать и его внешний облик» [18].

Для раскрытия идеи данного раздела целесообразно вспомнить высказывание Е.А. Ямбурга: «... от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил» [20].

Сегодняшний педагог выступает в системе организационно- управленческих отношений как организатор, тьютор, дипломат, лидер, воспитатель, инноватор и человеческое существо.

Вспомним, что педагог (от греч. *Paidagogos* – воспитатель) – лицо, ведущее практическую работу по воспитанию, образованию и обучению детей и молодежи и имеющее специальную подготовку в этой области (воспитатель, учитель, преподаватель). Педагог воздействует на обучающегося, сообщает ему знания, формирует его личность, является руководящей и управляющей стороной в отношении «педагог — обучаемый». В то же время педагог в результате непрерывного образования, самовоспитания, общения с обучающимися подвергается воспитательным воздействиям и стремится к самосовершенствованию [10].

Со слов Е.А. Ямбурга, педагог – это не просто физик или математик. Он специалист по ребенку [19].

Описывая свои ожидания и представления о педагоге, его роли в жизни общества, Ш. Амонашвили писал: «Учитель, будь солнцем, излучающим человеческое тепло, будь почвой, богатой ферментами человеческих чувств, и сей знания не только в памяти и сознании твоих учеников, но и в их душах и сердцах...» (Ш. Амонашвили).

Хороший учитель – это, прежде всего, человек, который любит детей, находит радость в общении с ними. Верит в то, что каждый ребенок может стать хорошим человеком, умеет дружить с детьми, принимать близко к сердцу детские радости и горести, знает душу ребенка, никогда не забывает, что и сам он был ребенком» (В.А. Сухомлинский).

«Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, – он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...» (Л. Толстой).

«Педагог не тот, кто учит; такого народу на свете полно. Педагог тот, кто чувствует, как ученик учится. У которого в голове и светло – потому что он учитель, и темно – потому что он ученик. Только понимая, чувствуя эту темноту, можно пробиться через неё и вывести ребёнка к свету – осветлить его ум, просветить его» (С. Соловейчик).

Соответственно, и функции педагога несколько изменились. Среди основных функций современного педагога выделяют управление процессами обучения, воспитания и развития.

Сегодня педагог призван не учить, а направлять учение, не воспитывать, а руководить процессами воспитания. И чем он отчетливее понимает эту свою главную функцию, тем больше самостоятельности, инициативы, свободы предоставляет своим обучающимся. Педагог во

всем образовательном процессе должен оставаться за пределами свободно осуществляемого обучающимися, а на самом деле – управляемого педагогом выбора [5].

Педагог является организатором и своей траектории развития, т.е. self-менеджмента. Готовность к self-менеджменту определяется уверенностью педагога в себе, объективной самооценке и ориентацией на саморазвитие и самообразование.

Со слов Р.В. Скулкова, личная успешность для педагога – это ощущение удовлетворенности жизнью, своей работой, полной самореализации, любовь и энергия, которую он отдаёт детям. Объективная успешность для учителя – это признание его заслуг коллегами, детьми, родителями, высокое уважение в профессиональной среде, социальный статус, репутация [16].

Наверное, ни один педагог не скажет, что он всегда доволен собой, каждым своим днем в учебной деятельности, каждым уроком. Бывают и неудачи, но без них невозможно движение вперед, не будет развития. Главный залог успеха – это личность педагога. Только личность может повлиять на формирование другой личности, от этого часто зависит и интерес ребенка к учебе. А уверенность в себе – это основополагающий показатель сильной личности, эффективного в жизни человека, который ставит цели и добивается своего [там же].

? Предлагаем Вам пройти тест на определение уровня уверенности в себе и собственного поведения в конфликтных ситуациях.

Тест Рейдаса «Уверенность в себе»

Инструкция

Вам будет предложено 30 утверждений, описывающих различные типы поведения, укажите степень вашего согласия или несогласия с ними в баллах:

- 5 – да;
- 4 – скорее да, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее нет, чем да;
- 1 – нет.

АНКЕТА

1. Большинство людей, по-видимому, агрессивнее и увереннее чем я.

2. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
3. Когда подаваемая еда в кафе меня не удовлетворяет, я жалуюсь на это официанту.
4. Я стараюсь не задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
5. Если продавцу стоило значительных усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «нет».
6. Когда меня просят что-либо сделать, я обязательно выясняю за чем.
7. Я предпочитаю использовать сильные аргументы и доводы.
8. Я стараюсь быть в числе первых, как и большинство людей.
9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
10. Я получаю удовольствие от общения с незнакомыми людьми.
11. Я часто не знаю, что лучше сказать привлекательной женщине (мужчине).
12. Я испытываю нерешительность, когда нужно позвонить по телефону в учреждение.
13. Я предпочту обратиться с письменной просьбой принять меня на работу или зачислить на учебу, чем пройти через собеседование.
14. Я стесняюсь возвратить покупку.
15. Если близкий и уважаемый родственник раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю раздражение.
16. Я избегаю задавать вопросы из страха показаться глупым.
17. В споре я иногда боюсь, что буду волноваться и дрожать.
18. Если известный и уважаемый лектор выскажет точку зрения, которую считаю неверной, я заставлю аудиторию выслушать и свою точку зрения. Я не люблю спорить и торговаться о цене.
19. Сделав что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.
20. Я откровенен и искренен в своих чувствах.
21. Если кто-то сплетничает обо мне, я стремлюсь поговорить с ним об этом.
22. Мне часто трудно ответить «нет».
23. Я склонен сдерживать проявление своих эмоций.
24. Я жалуюсь на плохое обслуживание и беспорядок.
25. Когда мне делают комплимент, я не знаю, что сказать в ответ.
26. Если в театре или на лекции мне мешают разговорами, я делаю замечание.

27. Тот, кто пытается пролезть в очереди впереди меня, получит отпор.
28. Я всегда высказываю свое мнение.
29. Иногда мне абсолютно нечего сказать.

Ключ

Сначала подсчитайте сумму баллов для вопросов, не отмеченных звездочкой (номера 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29), а потом всех остальных (номера 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30).

Прибавьте к первой сумме число 72 и вычтите вторую.

Результат

- 0 – 24 – очень не уверен в себе;
- 25 – 48 – скорее не уверен, чем уверен;
- 49 – 72 – среднее значение уверенности;
- 73 – 96 – уверен в себе;
- 97 – 120 – излишне самоуверен.

Для тех, кто набрал малое количество баллов, не уверен в себе, чувствует себя уязвимым, предлагается упражнение «Маяк».

Упражнение «Маяк» (Р.В. Скулков)

Займите удобное положение, закройте глаза, расслабьтесь. Представьте маленький скалистый остров вдали от континента. На его вершине острова – высокий, мощный маяк. Вообразите себя этим маяком, стоящим на скалистом острове. Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, не могут покачнуть вас. Из окон вашего верхнего этажа вы днем и ночью, в хорошую и плохую погоду посылаете свет, служащий ориентиром для судов. Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство вашего светового луча, скользящего по океану, предупреждающего мореплавателей о мелях и являющегося символом безопасности для людей на берегу.

Теперь постарайтесь ощутить внутренний источник света в себе, **КОТОРЫЙ НИКОГДА НЕ ГАСНЕТ.**

? А как Вы думаете, для чего необходима диагностика педагогического имиджа педагога? Приведите свои утверждающие и опровергающие аргументы

? Попробуйте самостоятельно провести изучение имиджа известных вам учителей в художественной литературе, в вузовской и школьной практике.

? Практикум «Создаю себя сам» (Р.В. Скулков)

Выявив в процессе самомониторинга примерный профессиональный портрет, Вы можете попробовать самостоятельно преодолевать личностные проблемы, влияющие на эффективность деятельности, и тем самым, создавать тот имидж педагога, к которому Вы стремитесь.

Умение говорить и слушать

Тест поможет определить ваше умение слушать. Варианты ответов:

- почти всегда – 2 балла;
- в большинстве случаев – 4 балла;
- иногда – 6 баллов;
- редко – 8 баллов;
- почти никогда – 10 баллов.

1. Стараетесь ли вы завершить беседу в тех случаях, когда ее тема (а то и собеседник) вам неинтересны?
2. Раздражают ли вас манеры вашего собеседника?
3. Может ли неудачное выражение собеседника спровоцировать вас на резкость или грубость?
4. Избегаете ли вы вступать в беседу с неизвестным или малознакомым вам человеком?
5. Имеете ли вы привычку перебивать собеседника?
6. Делаете ли вы вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?
7. Меняются ли ваш тон, голос, выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?

8. Меняете ли вы тему разговора, если собеседник коснулся неприятной для вас темы?

9. Поправляете ли вы собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова, названия, вульгаризмы?

10. Бывает ли у вас тон с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к собеседнику?

Если в итоге вы набрали сумму более 60 баллов, то вы очень хороший слушатель и чем больше у вас баллов, тем лучше у вас развито умение слушать.

!!! Для более детального изучения своего профессионального портрета Вам предлагаются в Приложении специально подобранные диагностические методики, тесты и опросники.

Список информационных источников информации

1. Бизяева, А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия // Бизяева А.А. Псков: ПГПИ им. С.М.Кирова, 2004. 216 с.
2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. Режим доступа URL: <http://www.studmed.ru/docs/document37042/content> (Дата обращения: 11.11.2022).
3. Дрязгунов, К. О менеджере образования. – Режим доступа URL: http://www.dryazgunov.ru/articles/menedzher_obrazovaniya/ (Дата обращения: 11.11.2022).
4. Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя: учебное пособие для студентов пед. вузов. М.: Просвещение, 1989. 189 с.
5. Зайверт, Л. Ваше время – в ваших руках: Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время. М.: Экономика, 1990. 231 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
7. Коблева, А. Л. Самоменеджмент педагога: профессиональный портрет: учебное пособие / А. Л. Коблева, Т. П. Морозова. Ставрополь: СГПИ, 2017. 120 с.
8. Краткий психологический словарь. – Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС». Л.А. Карпенко, А.В. Петровский, М. Г. Ярошевский. 2009.
9. Ордабаева, Ж.Ж. Имидж современного педагога: от теории к практике // Вектор науки тольяттинского государственного университета. серия: педагогика, психология №1 (16) 2014, С.161-162.
10. Петкович В.П. ЦОР как средство формирования развивающей парадигмы. – Режим доступа URL: <http://nenuda.ru> (Дата обращения: 11.11.2022).
11. Плаксина И.В. Поддерживающие отношения как характеристика субъектной позиции педагога. // XI международная научно-практическая конференция «Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования» – СПб.: Нестор-История, 2015. – 757 с., С. 267-272.

12. Полежаева Е.А. Самомониторинг в структуре личностных и когнитивных характеристик // Материалы научно-практических конгрессов III Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России», Том 3, Часть 2. Раздел «Психология в междисциплинарном поле наук» (Материалы XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2007»). Секция «Психология»). М.: МГУ. 2007. С. 434-435.

13. Практическая психология для преподавателей / М.К. Тутушкинаи др. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1997. 328 с.

14. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. - 2-е изд., перераб. и доп. М.: ВЛАДОС, 1999. 480 с.

15. Скулков, Р.В. Развитие уверенности в себе как залог успешности педагога – Режим доступа URL: <https://www.razvitiie-uvieriennosti-v-siebie-kak-zalogh-uspieshnosti-piedaghogha.html>

16. Татарина, В. А., Панина С. В. Навыки профессионального са-моменеджмента педагога// Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 19. С. 201–205.

17. Шаляпин, Ф.И. «Маска и душа». – Режим доступа URL: <https://www.litmir.me/br/?b=153312&p=1&ysclid=l7evno176v98981685>.

18. Эрик Берн Люди, которые играют в игры. Игры, в которые играют люди / Эрик Берн. М: Эксмо, 2020. 560 с.

19. Ямбург, Е.А. Что принесёт учителю новый профессиональный стандарт педагога? // Е. А. Ямбург. М.: Просвещение, 2014. 175 с.

Учебное издание

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГА

Публикуется в авторской редакции

Подписано в печать 23.12.2022 г.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 4,01
Тираж 500 экз

Типография ИП Тимченко О.Г.
Идентификатор - 6044707
355000, РФ, г. Ставрополь, ул. Тухачевского, 26,
ИНН 263401442118

Телефон/факс (8-86-52)42-64-32
ideya_plus@mail.ru