

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

КАФЕДРА педагогике и психологии

«Утверждаю»

Зав. кафедрой  Котовская С.В.

«30» августа 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Тренинг развития профессионального самосознания**

37.03.01 Психология

шифр и наименование направления подготовки

**Психология развития и образования**

наименование профиля подготовки

Москва 2021

Составитель / составители: Котова Е.В. 

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогике и психологии протокол 1 от « 30 » августа 2021 г.

Рецензент:



/ Руденко И.Л./

МГГЭУ, декан факультета психологии и педагогики  
(должность, место работы)

«30» августа 2021 г.

Согласовано:

*Представитель работодателя или объединения работодателей*



/ Сизаева В.Э./

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## по дисциплине «Тренинг развития профессионального самосознания»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
УК-6.	способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение жизни	УК-6.1. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни УК-6.2. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни УК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраиванием и реализацией траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ПК-8.	способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ПК-8.1. Знает особенности и принципы реализации профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры ПК-8.2. Умеет осуществлять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры ПК-8.3. Владеет практическими навыками выполнения профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2).

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий, работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций	Контролируемые разделы и темы дисциплины	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции
УК-6		Знает		Разделы 1-2	Опрос, дискуссия, выступление с докладом, решение практических задач
	Базовый уровень	Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами и т.п		
	Средний уровень		Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные технологии и т.п.		
	Высокий уровень		Технологии проектного обучения, информационные технологии и т.п.		
		Умеет			
	Базовый уровень	Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами и т.п		
	Средний уровень		Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные технологии и т.п.		
	Высокий уровень		Технологии проектного обучения, информационные технологии и т.п.		
		Владеет			
	Базовый уровень	Владеет навыками управления своим временем, выстраиванием и реализацией траектории	Чтение специальной литературы, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами и т.п		
	Средний уровень		Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные		

	Высокий уровень	саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	технологии и т.п. Технологии проектного обучения, информационные технологии и т.п.		
ОПК-8.		Знает			
	Недостаточный уровень	Знает особенности и принципы реализации профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные технологии и т.п. практические занятия,	Разделы 1-2	Опрос, дискуссия, выступление с докладом, решение практических задач
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Умеет			
	Недостаточный уровень	Умеет осуществлять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные технологии и т.п. практические занятия,	Разделы 1-2	Опрос, дискуссия, выступление с докладом, решение практических задач
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Владеет			
	Недостаточный уровень	Владеет практическими навыками выполнения профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Проблемно-поисковые технологии, метод анализа ситуации, информационные технологии и т.п. практические занятия,	Разделы 1-2	Опрос, дискуссия, выступление с докладом, решение практических задач
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
Высокий уровень					

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая/ ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
5	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио
№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Решение разноуровневых задач (заданий)	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно	Комплект разноуровневых задач (заданий)

		использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	
8	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Темы эссе
9	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания

*Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.*

### **3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Тренинг развития профессионального самосознания» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).



Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-6		знает	
	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Не знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»		Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Средний уровень Оценка «хорошо»		Хорошо знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Высокий уровень Оценка «отлично»	Умеет	Отлично знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни .	Не готов управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»		Готов управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Средний уровень Оценка «хорошо»		Хорошо подготовлен к управлению своим временем, может выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	Высокий уровень Оценка «отлично»	Владеет	Отлично подготовлен к управлению своим временем, выстраиванию и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

		Владеет Владеет навыками управления своим временем,	
Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворитель- но»		выстраиванием и реализацией траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Не способен управлять своим временем, выстраиванием и реализацией траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
Базовый уровень Оценка «удовлетворительн о»			Способен управлять своим временем, выстраиванием и реализацией траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
Средний уровень Оценка «хорошо»			Хорошо способен управлять своим временем, выстраиванием и реализацией траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни



#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения**

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Формирование портфолио обучающегося как современная оценочная технология
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

## 5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

по дисциплине Тренинг развития профессионального самосознания  
(наименование дисциплины)

### Практические задания

Методика «Психологический портрет учителя».

Учитывая, что именно в школе происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к учителю, призванному обеспечить это становление. В каждой школе есть люди, способные к профессиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Именно они помогают своим воспитанникам преодолеть отчуждение от школы, благодаря этим учителям ученики идут на уроки не с отвращением и страхом, а с интересом и удовольствием. Эти учителя получают удовольствие от своей работы. Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых – приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания, уровень субъективного контроля и удовлетворенность трудом. Все эти параметры можно выявить с помощью методики «Психологический портрет учителя», в основу которой легли представления автора о хорошем учителе, подкрепленные отечественными и зарубежными исследованиями об эффективности преподавательской деятельности и собственным многолетним опытом работы в школе. Теоретические основы методики – учение А. А. Ухтомского о доминанте, труды В. А. Сухомлинского, духовно-ориентированная психология Т. А. Флоренской, Я-концепция Р. Бернса, подходы У. Джеймса, А. Маслоу, К. Роджерса, Т. Гордона.

Методика была разработана, когда автору стало очевидно, что психологическая диагностика учителя требует особых подходов, условий и содержания. Методика прошла успешную апробацию в образовательных учреждениях Москвы и Московской области. Методика не может использоваться в административных целях – для оценки работы учителя, при аттестации, решении кадровых вопросов и т.д. Достоверность полученных результатов зависит от уровня самооценки и самопонимания самого учителя. Человеку, способному к саморефлексии, методика «Психологический портрет учителя» поможет увидеть психологические причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны окружающим, и принять решение – меняться самому, менять работу или оставить все, как есть. Это – только начало работы над собой. Ее продолжением может быть участие в «Тренинге развития профессионального самосознания учителя».

### **Инструкция**

Эта методика поможет вам уточнить свой стиль преподавания и узнать некоторые личностные особенности. Из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции и отметьте в соответствующей клетке крестиком или другим значком.

ПЦ				ПЭС				СО				СП				УСК				УТ			
№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3
1				2				3				4				5				6			
7				8				9				10				11				12			
13				14				15				16				17				18			
19				20				21				22				23				24			
25				26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35				36			
37				38				39				40				41				42			
43				44				45				46				47				48			
49				50				51				52				53				54			
55				56				57				58				59				60			

1. В воспитании важнее всего

- 1) окружить ребенка теплотой и заботой;
  - 2) уважительное отношение к старшим;
  - 3) выработать у него определенные взгляды и умения.
2. Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок
- 1) да; 2) нет; 3) в зависимости от настроения.
3. Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю
- 1) интерес; 2) смущение; 3) раздражение.
4. Если класс не приведен в порядок,
- 1) моя реакция зависит от ситуации;
  - 2) я не обращаю на это внимания;
  - 3) я не могу начать урок.
5. В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой
- 1) часто; 2) в зависимости от ситуации; 3) редко.
- Меня считают успешным профессионалом
- 1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.
7. Для меня важнее
- 1) отношения с учениками; 2) с коллегами; 3) отношения с самим собой.
8. Меня утомляет интенсивное общение с людьми
- 1) да; 2) иногда; 3) нет.
9. Присутствие на уроке посторонних
- 1) воодушевляет меня;
  - 2) никак не отражается на моей работе;
  - 3) выбивает меня из колеи.
10. Я делаю замечание ребенку, нарушающему порядок в общественном месте
- 1) в зависимости от ситуации; 2) нет; 3) обычно.
11. Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей
- 1) да; 2) не всегда; 3) нет.
- У меня сложились хорошие отношения с коллегами
- 1) да; 2) не со всеми; 3) нет.
13. Во время перемены я предпочитаю общаться
- 1) с учениками; 2) с коллегами; 3) лучше побыть в одиночестве.
14. Я почти всегда иду на урок в приподнятом настроении
- 1) нет; 2) не всегда; 3) да.
15. У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других
- 1) да; 2) нет; 3) не уверен.

16. Я предпочитаю работать под руководством человека, который
- 1) поддерживает мою инициативу;
  - 2) не проявляет интереса к моей работе;
  - 3) четко регламентирует мою работу.
17. Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного
- 1) обычно; 2) иногда; 3) сомневаюсь.
18. Дома я рассказываю о своей работе
- 1) часто; 2) иногда; 3) нет.
19. Случайные встречи с учениками за пределами школы
- 1) доставляют мне удовольствие;
  - 2) вызывают у меня чувство неловкости;
  - 3) не вызывают у меня особых эмоций.
20. Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливой (ым) или несчастной (ым)
- 1) часто; 2) редко; 3) никогда.
21. Замечания со стороны коллег и администрации
- 1) меня мало волнуют; 2) иногда задевают меня; 3) травмируют меня.
22. Во время урока я придерживаюсь намеченного плана
- 1) в зависимости от ситуации; 2) предпочитаю импровизацию; 3) всегда.
23. Для меня очень важно признание моих успехов другими людьми.
- 1) нет; 2) затрудняюсь с ответом; 3) да.
24. Я занимаюсь делом, которое соответствует моим способностям
- 1) да; 2) затрудняюсь с ответом; 3) нет.
25. Суждение, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть
- 1) принимаю; 2) не принимаю; 3) принимаю частично.
26. Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких
- 1) да; 2) иногда; 3) хватает.
27. Мысль о предстоящей встрече с учениками или коллегами
- 1) доставляет мне удовольствие; 2) особых эмоций не вызывает; 3) меня тяготит.
28. Когда я вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне
- 1) предпочитаю выяснить отношения;
  - 2) игнорирую этот факт;
  - 3) я плачу ему той же монетой.
29. От того, как воспитывают детей в семье, зависит
- 1) почти все; 2) кое-что; 3) ничего не зависит.
30. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе
- 1) обычно; 2) иногда; 3) никогда.
31. В работе для меня важнее всего
- 1) привязанность учеников; 2) признание коллег; 3) душевный комфорт.
32. Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния
- 1) часто; 2) иногда; 3) не зависит.
33. В дружелюбном отношении со стороны коллег я не сомневаюсь
- 1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.
34. Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять
- 1) пытаюсь понять его точку зрения;
  - 2) перевожу разговор на другую тему;
  - 3) я стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.
35. Если я захочу, я смогу расположить к себе любого
- 1) да; 2) в зависимости от ситуации; 3) вряд ли.
36. Меня устраивает организация труда в нашем коллективе
- 1) да; 2) не совсем; 3) нет.
37. Если при мне незаслуженно наказывают ученика



- 1) я тут же заступлюсь за него;
  - 2) один на один сделаю замечание коллеге;
  - 3) сочту некорректным вмешиваться.
38. Работа дается мне ценой большого напряжения
- 1) да; 2) иногда; 3) нет.
39. У меня нет сомнений в своем профессионализме
- 1) да, сомнений нет; 2) затрудняюсь ответить; 3) есть сомнения.
40. По-моему, в школьном коллективе важнее всего
- 1) возможность работать творчески; 2) отсутствие конфликтов; 3) трудовая дисциплина.
41. На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на «нет».
- 1) нет; 2) не знаю; 3) да.
42. Хорошая зарплата для меня – не главный мотив труда
- 1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет, главный.
43. Высказывание «Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»
- 1) принимаю полностью; 2) не принимаю; 3) заставляет задуматься.
44. Мысли о работе мешают мне уснуть
- 1) часто; 2) редко; 3) никогда не мешают.
45. На собраниях и педсоветах я
- 1) часто выступаю по волнующим меня вопросам;
  - 2) иногда выступаю по волнующим меня вопросам;
  - 3) предпочитаю слушать других.
46. Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика
- 1) нет; 2) затрудняюсь ответить; 3) да.
47. Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом
- 1) да; 2) в некоторых случаях; 3) нет.
48. Ситуации, когда мне не удается выполнить всю возложенную на меня работу, бывают
- 1) крайне редко; 2) время от времени; 3) часто.
49. Во время каникул я испытываю потребность в общении с учениками
- 1) да; 2) нет; 3) иногда.
50. Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями
- 1) редко; 2) обычно; 3) всегда.
51. Мне приходилось выполнять приказы людей не вполне компетентных
- 1) да; 2) не помню; 3) нет.
52. Непредвиденные ситуации на уроках
- 1) можно эффективно использовать;
  - 2) лучше игнорировать;
  - 3) только мешают учебному процессу.
53. Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине
- 1) да; 2) не всегда; 3) нет.
54. Я получаю удовольствие от работы
- 1) да; 2) временами; 3) нет.
55. В конфликте между учителем и учеником я в душе встаю на сторону
- 1) ученика; 2) учителя; 3) сохраняю нейтралитет.
56. В начале или конце учебного года у меня проблемы со здоровьем
- 1) как правило; 2) не обязательно; 3) проблем со здоровьем нет.
57. Мои ученики относятся ко мне с симпатией
- 1) да; 2) не все; 3) не знаю.
58. Требования начальства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными
- 1) вызывают; 2) не знаю; 3) не вызывают.
59. Успех зависит от способностей и трудолюбия, а не от удачного стечения

обстоятельств

1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.

60. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи

1) да; 2) иногда; 3) нет.

Обработка методики заключается в подсчете отмеченных вариантов в каждом столбце и записи суммы баллов в нижних клетках.

Преобладание одного из трех вариантов ответа (более пяти выборов) в каждой из шести шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в «Комментариях и интерпретации». Чем больше балл, тем выше степень соотношения с интерпретацией. Если в двух столбцах из трех набрано одинаковое количество баллов (например, по четыре или по пять), значит, поведение сочетает признаки двух групп. Это может свидетельствовать о том, что поведенческие установки учителя окончательно не сформированы, он только ищет свой неповторимый профессиональный почерк. Другая возможная причина – разнообразие поведенческих стереотипов. В любом случае работа с методикой поможет оценить наличную модель профессионального поведения и выбрать оптимальную.

## КОММЕНТАРИИ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

### 1. ПРИОРИТЕТНЫЕ

### ЦЕННОСТИ

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

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

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

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

### 2.

### ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ

### СОСТОЯНИЕ

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

2.1. Преобладание первого варианта говорит о неблагоприятном психоэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие психосоматической симптоматики; сниженные результаты при

исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть вызвано стремлением преувеличить свои проблемы.

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

2.3. Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в школе, если только человек не стремится преуменьшить свои проблемы.

### 3. САМООЦЕНКА

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

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

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

3.3. Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности.

### 4. СТИЛЬ ПРЕПОДАВАНИЯ

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

4.1. Преобладание первого варианта ответов говорит о демократическом стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость, естественность и доброжелательность в общении, способствующие эффективности обучения.

4.2. Преобладание второго варианта ответа указывает на черты либерального

(попустительского) стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль работы учащихся ведет без системы, проявляет нерешительность, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для такого учителя характерна низкая самооценка, тревога и неуверенность в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия – приказ, поучение. На уроках дети такого учителя ученики чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. Авторитарный стиль в чистом виде представляет собой стрессовую воспитательную стратегию.

## 5. УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ

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

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

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

5.3. Преобладание третьего варианта говорит о сниженном уровне субъективного контроля. Есть прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

## 6. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

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

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

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

6.3. Преобладание третьего варианта говорит о неудовлетворенности человека своим трудом, проявляющейся в отсутствии интереса к своей работе, демотивации, невозможности полноценной профессиональной самореализации на данном рабочем месте, проблемах трудовой адаптации. Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца

«просчитать» с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики — дать учителю «информацию к размышлению» — информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

## Вопросы к зачету

### по дисциплине Тренинг развития профессионального самосознания (наименование дисциплины)

#### Примерный перечень вопросов

1. История становления групповых форм психологической работы  
Общее определение тренинга  
Основные типы и виды тренинга  
Преимущества и недостатки группового метода психологической работы
2. Понятие групповой динамики  
Процессы самопознания в тренинговой группе
3. Работа с «Я-образом» в ходе тренинга  
Понятие обратной связи в социально-психологическом тренинге  
Особенности группы, затрудняющие взаимодействие участников
4. Деструктивное поведение отдельных участников группы.
5. Основные принципы работы в группе.
6. Общие требования, предъявляемые к личности профессионального психолога.
7. Представления о личности идеального психолога.
8. Диагностика представлений о себе как будущем специалисте – профессионале.
9. Этапы профессионального становления психолога.
10. Планирование и соотнесение жизненных и профессиональных перспектив.
11. Стратегии профессионального выбора.
12. Диагностика жизненных целей и ценностей.
13. Трудности и барьеры в процессе профессионального становления.
14. Выявление личностных ресурсов будущего специалиста.
15. Анализ ошибок, сопутствующих выбору профессии
16. Понятие обратной связи, способы предоставления обратной связи.
17. Практическое задание: рефлексивный отчет по завершению тренинга профессионального самосознания.