

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

КАФЕДРА педагогика и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе

Е.С. Сахарчук
«27» сентября 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.11 Тренинг развития профессионального самосознания

наименование дисциплины

37.03.01 – Психология

шифр и наименование направления подготовки

Психология развития и образования

направленность (профиль)

Москва 2022

Разработчик (и) Котова Е.В.



Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогики и психологии

(протокол № 9 от « 14 » апреля 2022 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГТЭУ

(протокол № 1 от « 27 » апреля 2022 г.)

Согласовано:

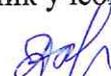
Представитель работодателя
или объединения работодателей

 / Вишневецкая Е.К./

педагог-психолог, руководитель
психологической службы
ГБПОУ г. Москвы «Первый
Московский Образовательный Комплекс»
(должность, место работы)

« 14 » 04 2022 г.

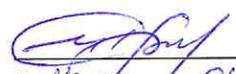
Начальник учебно-методического управления


И.Г. Дмитриева
«27» 04 2022 г.

Начальник методического отдела


Д.Е. Гапеенок
«27» 04 2022 г.

Декан факультета


И.Л. Руденко
« 14 » 04 2022 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....	4
2. Перечень оценочных средств.....	7
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....	9
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....	15

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-7.	способен осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования	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).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	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	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание	Комплект разноуровневых задач (заданий)

	задач (заданий)	фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно 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. 3.

Таблица 3.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вид учебных занятий ¹ , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁴	Критерии оценивания результатов обучения
УК-6	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6.3-1. основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	Не знает основных принципов самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6.3-2. основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	Недостаточно ориентируется в основных принципах самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6.3-3. основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	Хорошо ориентируется в основных принципах самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.
Высокий	УК-6.3-4. основные	Лекционные занятия,	Разделы 1-2	Опрос	Отлично	

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

³ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁴ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

уровень Оценка «зачтено», «отлично»	принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	самостоятельная работа			ориентируется в принципах самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.
Умеет					
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6.У-1. умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	Не демонстрирует умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6.У-2. умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	демонстрирует слабое умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6.У-3. умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	демонстрирует хорошее умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по

		траектории.				выбранной траектории.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-6.У-4. умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос		демонстрирует отличное умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.
Владеет						
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6.В-1. способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос		Не владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6.В-2. способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос		Слабо владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.
Средний уровень Оценка	УК-6.В-3. способами	Практические занятия,	Разделы 1-2	Опрос		Хорошо владеет способами управления

	«зачтено», «хорошо»	управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	самостоятельная работа			своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-6.В-4. способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1-2	Опрос	Отлично владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.

знает						
ПК-7	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1-2	Опрос, Тестовые задания	Не знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Знает на недостаточном уровне особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»					Понимает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Выделяет особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
умеет						
ПК-7	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1-2	Опрос, Дискуссия, Тестовые задания	Не умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Умеет в должной мере осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка					Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в

	«зачтено», «хорошо»					социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Умеет на высоком уровне осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
владеет						
ПК-7	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Владеет практическими навыками реализации профессиональной деятельности	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1-3	Опрос, Дискуссия, Тестовые задания	Не владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Не достаточно владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»					Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Применяет на высоком уровне практические навыки реализации профессиональной (психологической) деятельности

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.
6. 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.
12. 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.

