

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 68 «Ромашка»
Старооскольского городского округа Белгородской области**



***Инструментарий педагога-психолога:
эффективный скрининг***

**Кейс диагностических методик для оперативной
оценки психологических особенностей педагогов**



Старый Оскол 2025 г.

[ПЕРЕЙТИ](#)

Тест межличностных отношений (Автор Тимоти Лири)

- Он же «Интерперсональная диагностика личности» – это методика диагностики представления личности о собственном реальном и идеальном «Я». С помощью теста Лири выявляется преобладающий тип отношения к людям в самооценке и взаимной оценке.

[ПЕРЕЙТИ](#)

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Авторы Е. П. Ильин и П. А. Ковалев)

- Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

[ПЕРЕЙТИ](#)

Диагностика развития малой группы (Л.И.Уманский, Д.И.Лутошин)

- Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов команды, определить уровень ее развития, а также сравнить между собой различные группы.

[ПЕРЕЙТИ](#)

Удовлетворенность педагогами жизнедеятельностью в образовательном учреждении. (Автор Степанов Е.Н.)

- Позволяет определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в дошкольной организации и своим положением в ней.

[ПЕРЕЙТИ](#)

«Мотивация успеха и боязнь неудачи» опросник А.А. Реана

- Определяет сформированность у педагогов мотивации к достижению успеха.

ТЕСТ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ТИМОТИ ЛИРИ

Ф.И.О. _____

Внимательно прочтите каждое суждение и отметьте (кликните) те из них, которые соответствуют **вашему представлению о себе**

Суждение	Соотв.	Суждение	Соотв.
Соперничающая		Деспотичная	
Раздражительная		Производит впечатление значительности	
Умеет распоряжаться, приказывать		Независимая	
Хитрая		Навязчивая	
Всегда любезна в обхождении		Деловитая, практичная	
Самобичующая		Любит поплакаться	
Способна сама позаботиться о себе		Думает только о себе	
Заботится о других		Покладистая	
Относится к окружающим с чувством превосходства		Умеет нравиться	
Великодушна и терпима к недостаткам		Благодарная	
Надменная и самодовольная		Кроткая	
Критична к другим		Часто недружелюбна	
Неуверенная в себе		Озлоблена	
Часто печальна		Пользуется у других уважением	
Услужливая		Проникнута духом противоречия	
Строгая, но справедливая		Любит ответственность	
Стремится ужиться с другими		Не терпит, чтобы ей командовали	
Способна признать свою неправоту		Охотно принимает советы	
Охотно подчиняется		Безынициативная	
Мягкотелая		Ожидает восхищения от каждого	
Нетерпима к ошибкам других		Стремится покровительствовать	
Расчетливая		Распоряжается другими	
Уважительная		Часто прибегает к помощи других	
Ищущая одобрения		Легко попадает впросак	
Обладает чувством достоинства		Предоставляет другим принимать решения	
Упрямая		Готова довериться любому	
Щедрая		Общительная и уживчивая	
Слишком снисходительна к окружающим		Всем симпатизирует	

Деликатная		Стремится снискать расположение каждого	
Ободряющая		Переполнена чрезмерным сочувствием	
Всегда со всеми дружелюбна		Скромная	
Долго помнит свои обиды		Стойкая и крутая, где надо	
Способна вызывать восхищение		Самоуверенная и напористая	
Благорасположена ко всем без разбора		Откровенная	
Обладает талантом руководителя		Бесчувственная, равнодушная	
Застенчивая		Способна проявлять недоверие	
Злая, жестокая		Злопамятная	
Почти никому не возражает		Может быть искренней	
Производит впечатление на окружающих		Эгоистичная	
Способная к сотрудничеству, взаимопомощи		Часто гневлива	
Сkeptична		Язвительная, насмешливая	
Неумолимая, но беспристрастная		Зависимая, несамостоятельная	
Ревнивая		Бескорыстная	
Отзывчивая к призывам о помощи		Часто разочаровывается	
Восхищающаяся и склонная к подражанию		Способна быть суровой	
Портит людей чрезмерной добротой		Стыдливая	
Способна быть критичной к себе		Тщеславная	
Любит давать советы		Любит подчиняться	
Легко смущается		Робкая	
Чрезмерно доверчива		Холодная, черствая	
Уступчивая		Может проявить безразличие	
Всех любит		Умеет настоять на своем	
Недоверчивая и подозрительная		Доверчива и стремится радовать других	
Жалобщица		Властная	
Добрая, вселяющая уверенность		Любит, чтобы ее опекали	
Начальственно-повелительная		Легко поддается влиянию друзей	
Стремящаяся к успеху		Добросердечная	
Дорожит мнением окружающих		Со всеми соглашается	
Обидчивая, щепетильная		Уверена в себе	
Хвастливая		Любит заботиться о других	
Открытая и прямолинейная		Прощает всё	
Нежная и мягкосердечная		Старается утешить каждого	
На нее трудно произвести впечатление		Внимательная и ласковая	
Доброжелательная		Очень почитает авторитеты	

Внимательно прочтите каждое суждение и отметьте те из них, которые соответствуют **вашему представлению о том, какой вам, по вашему мнению, следовало бы быть в идеале**

Суждение	Соотв.	Суждение	Соотв.
Надменная и самодовольная		Переполнена чрезмерным сочувствием	
Производит впечатление значительности		Производит впечатление на окружающих	
Стойкая и крутая, где надо		Умеет нравиться	
Любит ответственность		Деспотичная	
Способна сама позаботиться о себе		Начальственно-повелительная	
Независимая		Восхищающаяся и склонная к подражанию	
Обладает чувством достоинства		Расчетливая	
Может проявить безразличие		Уважительная	
Доверчива и стремится радовать других		Нетерпима к ошибкам других	
Всем симпатизирует		Любит давать советы	
Может быть искренней		Часто разочаровывается	
Критична к другим		Часто недружелюбна	
Любит поплакаться		Великодушна и терпима к недостаткам	
Покладистая		Часто печальна	
Думает только о себе		Стремится ужиться с другими	
Почти никому не возражает		Портит людей чрезмерной добротой	
Благодарная		Самобичующая	
Всех любит		Способна быть критичной к себе	
Охотно подчиняется		Любит подчиняться	
Часто гневлива		Откровенная	
Упрямая		Предоставляет другим принимать решения	
Зависимая, несамостоятельная		Безынициативная	
Обладает талантом руководителя		Распоряжается другими	
Ищущая одобрения		Мягкотелая	
Не терпит, чтобы ей командовали		Слишком снисходительна к окружающим	
Благорасположена ко всем без разбора		Внимательная и ласковая	
Часто прибегает к помощи других		Тщеславная	
Нежная и мягкосердечная		Стремящаяся к успеху	
Любит, чтобы ее опекали		Прощает всё	
Деловитая, практичная		Легко попадает впросак	

Эгоистичная		Злая, жестокая	
Бескорыстная		Уступчивая	
Способна вызывать восхищение		Язвительная, насмешливая	
Пользуется у других уважением		Робкая	
Легко поддается влиянию друзей		Навязчивая	
Ободряющая		Стремится покровительствовать	
Неуверенная в себе		Относится к окружающим с чувством превосходства	
Самоуверенная и напористая		Способная к сотрудничеству, взаимопомощи	
Способна проявлять недоверие		Озлоблена	
Соперничающая		Холодная, черствая	
Обидчивая, щепетильная		Всегда со всеми дружелюбна	
Неумолимая, но беспристрастная		Стремится снискать расположение каждого	
Долго помнит свои обиды		Способна признать свою неправоту	
Открытая и прямолинейная		Чрезмерно доверчива	
Заботится о других		Злопамятная	
Легко смущается		Проникнута духом противоречия	
Умеет распоряжаться, приказывать		Охотно принимает советы	
Строгая, но справедливая		Ожидает восхищения от каждого	
Скептична		Кроткая	
Умеет настоять на своем		Жалобщица	
Недоверчивая и подозрительная		На нее трудно произвести впечатление	
Добрая, вселяющая уверенность		Всегда любезна в обхождении	
Хвастливая		Доброжелательная	
Очень почитает авторитеты		Услужливая	
Любит заботиться о других		Деликатная	
Властная		Со всеми соглашается	
Добросердечная		Отзывчивая к призывам о помощи	
Дорожит мнением окружающих		Бесчувственная, равнодушная	
Общительная и уживчивая		Скромная	
Хитрая		Готова довериться любому	
Способна быть суровой		Стыдливая	
Старается утешить каждого		Уверена в себе	
Застенчивая		Ревнивая	
Щедрая		Раздражительная	

СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Каждый из октантов, составляющих психограмму, отражает тот или иной вариант межличностных отношений. Октанты, по которым баллы оказались наиболее высокими, соответствуют преобладающему стилю поведения данного человека.

- Характеристики, не выходящие за пределы восьми баллов, свойственны гармоничным личностям.
- Показатели, превышающие восемь баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом.
- Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации.
- Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого.
- Если в психограмме нет октантов, набравших больше четырех баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые четыре типа межличностных отношений – I, II, III и IV – характеризуются преобладанием неконформных тенденций, из них III, IV – склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям, а I и II – большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию. Другие четыре октанта – V, VI, VII и VIII – представляют противоположную картину: подчиняемость, неуверенность в себе и конформность (V и VI), склонность к компромиссам, конгруэнтность и ответственность в контактах с окружающими (VII и VIII).

Интерпретация данных ДМО в основном должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, и в меньшей степени – на абсолютные величины.

Типы межличностных отношений

• **I. Властный-лидерующий.** Умеренные показатели (до восьми баллов включительно) выявляют уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя. При более высоких баллах (до 12) – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей), при баллах выше 12 – дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма.

Люди, у которых по данным ДМО преобладает «властный-лидерующий» тип межличностных отношений (I октант), характеризуются оптимистичностью, быстрой реакцией, высокой активностью, выраженной мотивацией достижения, тенденцией к доминированию, повышенным уровнем притязаний, легкостью и быстрой в принятии решений, ориентацией в основном на собственное мнение и минимальной зависимостью от внешних средовых факторов, экстравертированностью. Поступки и высказывания могут опережать их продуманность. Свойственно реагирование, обусловленное сиюминутными потребностями, выраженная тенденция к спонтанной самореализации, активное воздействие на окружение, завоевательная позиция, стремление вести за собой и подчинять своей воле других.

• **II. Независимый-доминирующий.** Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях в пределах восьми баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими (9-12 баллов), при баллах выше 12 – с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе.

Этот октант сочетается с такими особенностями, как черты самодовольства (или самовлюбленности), дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, выраженное чувство соперничества, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе. Доминантность здесь в меньшей степени обращена на общие с группой интересы и не проявляется стремлением вести людей за собой, заражая их своими идеями. Стиль мышления нешаблонный, творческий. Экстравертированность несколько менее выраженная, чем в I варианте. Мнение окружающих воспринимается критически, собственное мнение возводится в ранг доктрины или достаточно категорично отстаивается. Эмоциям недостает тепла, поступкам – конформности. Высокая поисковая активность сочетается с рассудочностью. Низкая подчиняемость.

• **III. Прямолинейный-агрессивный.** В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы)

Такой тип межличностных отношений обнаружил выраженную близость к таким личностным характеристикам как ригидность установок, сочетающаяся с высокой спонтанностью, упорством в достижении цели, практицизмом при недостаточной опоре на накопленный опыт в состоянии эмоциональной захваченности, повышенное чувство справедливости, сочетающееся с убежденностью в собственной правоте, легко загорающееся чувство враждебности при противодействии и критике в свой адрес, непосредственность и прямолинейность в высказываниях и поступках, повышенная обидчивость, легко угасающая в комфортной ситуации, не ущемляющей престиж личности испытуемого.

• **IV. Недоверчивый-скептический.** Для этого стиля характерна реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до восьми баллов), которые перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством другими и подозрительностью (при показателях 12–16 баллов).

Этот тип межличностных отношений проявляется такими личностными характеристиками, как обособленность, замкнутость, ригидность установок, критический настрой к любым мнениям кроме собственного, неудовлетворенность своей позицией в микрогруппе, подозрительность, сверхчувствительность к критическим замечаниям в свой адрес, неконформность суждений и поступков, склонность к построению ригидных и сверхценных умозаключений, связанных с убежденностью в недоброжелательности окружающих лиц; опережающая враждебность в высказываниях и поведении, которая оправдывается априорной уверенностью в людской недоброте; системное мышление,

опирающееся на конкретный опыт, практичность, реалистичность, склонность к иронии; высокая конфликтность, которая может быть не столь явной (если сравнивать с типом III) и кумулироваться, создавая тем самым повышенную напряженность и способствуя нарастающей отгороженности.

• **V. Покорно-застенчивый.** Отражает такие особенности межличностных отношений как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

Такой тип межличностных отношений оказался преобладающим у личностей болезненно застенчивых, интровертированных, пассивных, весьма щепетильных в вопросах морали и совести, подчиняемых, неуверенных в себе, с повышенной склонностью к рефлексии, с заметным преобладанием мотивации избегания неуспеха и низкой мотивацией достижения, заниженной самооценкой. Он характерен для тревожных, ананкастных личностей, с повышенным чувством ответственности, неудовлетворенных собой, склонных к тому, чтобы винить себя во всем при неудачах, легко впадающих в состояние грусти, пессимистически оценивающих свои перспективы, аккуратных и исполнительных в работе, избегающих широких контактов и социальных ролей, в которых они могли бы привлечь к себе внимание окружающих, ранимых и впечатлительных, болезненно сосредоточенных на своих недостатках и проблемах.

• **VI. Зависимый-послушный.** При умеренных баллах – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

Лица с преобладанием показателей VI октанта обнаруживают высокую тревожность, повышенную чувствительность к средовым воздействиям, тенденцию к выраженной зависимости мотивационной направленности от складывающихся со значимыми другими отношений, собственного мнения – от мнения окружающих. Потребность в привязанности и теплых отношениях является ведущей. Неуверенность в себе тесно связана с неустойчивой самооценкой. Исполнительность и ответственность в работе создает им хорошую репутацию в коллективе, однако инертность в принятии решений, конформность установок и неуверенность в себе не способствуют их продвижению на роль лидера. Повышенная мнительность, чувствительность к невниманию и грубости окружающих, не всегда явная для окружающих избыточная самокритичность, опасения неуспеха как основа мотивационной направленности формируют канву конформного поведения.

• **VII. Сотрудничающий-конвенциональный.** Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность степени выраженности данного стиля проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в излияниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

Этот тип отношений коррелирует с такими личностными характеристиками как эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности и низкий – агрессивности, повышенная откликаемость на средовые воздействия, зависимость самооценки от мнения значимых других, стремление соответствовать ожиданиям группы, склонность к

сотрудничеству. Отмечена экзальтация, потребность в излиянии дружелюбия на окружающих, поиски признания в глазах наиболее авторитетных личностей группы. Выявлено стремление найти общность с другими, энтузиазм, восприимчивость к эмоциональному настрою группы; широкий круг интересов при некоторой поверхностности увлечений.

• **VIII. Ответственно-великодушный.** Такой вариант межличностного поведения проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности (до восьми баллов). Высокие баллы выявляют мягкое сердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Этот тип отношений сочетается с такими личностными особенностями, как выраженная потребность в соответствии социальным нормам поведения, склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, экзальтация в проявлении своих убеждений, выраженная эмоциональная вовлеченность, которая может носить более поверхностный характер, чем это декларируется; художественный тип восприятия и переработки информации, стиль мышления – целостный, образный. Легкое вживание в разные социальные роли, гибкость в контактах, коммуникабельность, доброжелательность, жертвенность; стремление к деятельности, полезной для всех людей; проявление милосердия, благотворительности, миссионерский склад личности. Артистичность, потребность производить приятное впечатление, нравиться окружающим. Проблема подавленной (или вытесненной) враждебности, вызывающей повышенную напряженность, соматизация тревоги, склонность к психосоматическим заболеваниям; вегетативный дисбаланс как результат блокированности поведенческих реакций.

ИНДЕКСЫ ДОМИНИРОВАНИЯ И ДРУЖЕЛЮБИЯ

Предложенные Т. Лири формулы позволяют вычислить два индекса:

- **Доминирование** (вектор V): $V = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$
- **Дружелюбие** (вектор G): $G = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$

Положительное значение результата, полученного по формуле «доминирование», свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле «дружелюбие» является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности.

Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

СОПОСТАВЛЕНИЕ РЕАЛЬНОГО И ИДЕАЛЬНОГО ОБРАЗА

ДМО представляет собой удобный метод для изучения внутриличностной конгруэнтности (согласованности) человека путем анализа и сопоставления оценки актуального и идеального образа «Я». Наиболее простой и часто встречающийся вариант представляет собой наличие незначительных количественных различий, которые позволяют судить о том, какие особенности своего стиля межличностного поведения человека не устраивают.

- Если в образе «Я» V октант зачерчен больше других, а в образе «идеал Я» он значительно уменьшен и ему противопоставлен увеличенный I октант, то человек считает себя избыточно пассивным, застенчивым и робким в межличностных отношениях и хотел бы от этих свойств избавиться, быть более уверенным в себе.

- Если образ «Я» включает в себя высокие показатели IV октанта (то есть выявляет недоверчивость, настороженность, недовольство сложившимися с окружающими отношениями), а образ идеального «Я» обнаруживает преобладание VIII октанта и значительно уменьшенные показатели IV, то можно сказать, что испытуемый тяготится межличностным конфликтом и отчасти склонен самокритично оценить свою роль в создавшейся ситуации, стремясь в идеале быть более доброжелательным и конгруэнтным с окружающим и его людьми.

Таким образом, каждый раз соотношение показателей полярных (по содержательным характеристикам) признаков противоположных октантов (III и VII, II и VI) говорит о том, каковы пути компенсации тех личностных свойств, которые ухудшают адаптацию личности в социальной среде.

- Если в первом варианте – актуальное «Я» – преобладают октанты, отражающие характеристики зависимого и конформного поведения (V, VI, VII), а во втором (идеальное «Я») – октанты, выявляющие независимость и доминантность (I, II) или агрессивность (III), то человек болезненно переживает подчиненность своей позиции, страдает его самолюбие и компенсаторные усилия направлены на повышение своего социального статуса.

- Если соотношение обратное, то есть преобладают независимость, доминантность и агрессивность (I, II, III, IV), а в идеале испытуемый хотел бы быть ближе к окружающим его людям и избавиться от тех черт характера, которые способствуют разладу межличностных отношений: упрямство (III), агрессивность (IV), дистантность (II), самоуверенность (I), то здесь речь идет об усилении самоконтроля над спонтанным (непосредственным) поведением.

Опыт показывает, что и образ актуального «Я», и «Идеал» являются неотъемлемой частью структуры целостного «Я». Это те противоречивые тенденции, которые нередко затрудняют самопонимание, заставляя человека до конца дней своих размышлять: какой же я на самом деле: тот, кого я одобряю, так как он согласует свои поступки со здравым смыслом, или другой, идущий на поводу у своих эмоций и не умеющий контролировать свои поступки? Окружающими человек чаще воспринимается согласно его идеальному «Я», а его актуальное «Я» нередко представляет собой его внутренние проблемы, в какой-то степени осознанные и взятые под контроль.

В норме обычно не наблюдаются слишком выраженные расхождения между «Я» актуальным и идеальным. Умеренное (неконфликтное) расхождение или, скорее, неполное совпадение должно рассматриваться как необходимое условие для дальнейшего роста личности, самосовершенствования.

- Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (V, VI, VII октанты), а также у лиц, находящихся в состоянии затянувшегося межличностного конфликта (IV октант).

- Противопоставление в актуальном и идеальном «Я» I и V октантов свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, нереализованной авторитарности; то же в отношении IV и VIII: они выявляют конфликт между стремлением личности к признанию группой и собственной спонтанной агрессивностью (проблема подавляемой враждебности).

- III и VII октанты выявляют борьбу разнонаправленных мотивов – самоутверждения и аффилиации (стремления к слиянию с другими).

- II и VI октанты противопоставляются в актуальном и идеальном «Я» у лиц с проблемой независимости-подчиняемости, возникающей в служебной или семейной ситуации и вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Личности, у которых по данным ДМО обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют недовольство своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением; при этом возрастание показателей того или иного октанта в образе идеала «Я» определит направление, по которому самостоятельно движется личность в целях самосовершенствования.

Наличие выраженного внутриличностного конфликта, проявляющегося значительным расхождением показателей ДМО при оценке актуального и идеального «Я», является свидетельством высокой невротизации.

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность»

Авторы Е. П. Ильин и П. А. Ковалев.

Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Конфликтность личности – это черта характера, способствующая частоте возникновения конфликта и вступления в них человека.

Конфликтность личности определяется действием таких психологических факторов, как особенность темперамента, уровень агрессивности, компетентность в общении, эмоциональное состояние. А также рядом социальных факторов – условиями жизни и деятельности, среды и социального окружения, общего уровня культуры.

Таким образом, конфликтность – это комплексный показатель, который связан с личностными предпосылками.

Личные ситуативные предпосылки таковы:

- чувство неопределенности, неуверенности;
- утомление;
- неустойчивость настроения; • повышенная возбудимость;
- состояние внушаемости.

Данная методика поможет определить позитивную агрессивность, негативную агрессивность, обобщенный показатель конфликтности.

Что же такое агрессивность ? Под агрессивным поведением , Агрессией (от лат. aggressio — нападение) понимают — мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам существования людей, наносящее вред объектам нападения, приносящее физический ущерб людям или вызывающее у них психологический дискомфорт.

Позитивная агрессивность - это такое поведение, которое помогает человеку добиться желаемой цели, но при этом наносит незначительный дискомфорт другим. К позитивной агрессивности относятся такие качества как: напористость, наступательность, неуступчивость. Эти качества помогают обладателю в достижении цели, но не во всех ситуациях они необходимы.

Негативная агрессивность - это такое поведение человека, которое вызывает психологический дискомфорт у других людей. К негативной агрессивности относятся такие качества, как: мстительность, нетерпимость к мнению других.

Ф.И.О.

Инструкция

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса (приводится ниже) в соответствующем квадратике поставьте знак "+" ("да"), при несогласии — знак "-" ("нет").

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение о том, что нападение — лучшая защита — правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмехаются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то "корчит" из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма: "Зуб за зуб, хвост за хвост" справедлив.
23. Если я все обдумал, то я не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бес tactным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение: "Ум — хорошо, а два — лучше" — справедливо.
32. Утверждение: "Не обманешь — не проживешь" тоже справедливо.

33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им "рта не даю открыть".
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю "золотую середину".
54. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной — моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.

72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс — значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Бланк ответов

№ п/п	Да	нет									
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Ключ к расшифровке ответов

Ответы "да" по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы "нет" по позициям 25, 33, 41, 49, 57, 73 свидетельствуют о склонности субъекта к вспыльчивости.

Ответы "да" по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы "нет" по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы "да" по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы "нет" по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы "да" по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы "нет" по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы "да" по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы "нет" по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы "да" по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы "нет" по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы "да" по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы "нет" по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы "да" по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы "нет" по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам "наступательность (напористость)", "неуступчивость" дает суммарный показатель *позитивной агрессивности* субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других», «мстительность», дает показатель *негативной агрессивности* субъекта.

Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель *конфликтности*.

Диагностика развития малой группы (Л.И.Уманский, Д.И.Лутошин)

Ф. И. О. _____

Инструкция

Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в команде. Оцените, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для вашей команды.

Дайте, пожалуйста, оценку на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей команде;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей команды;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей команде;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей команде (у нас все наоборот).

Тестовое задание

№	Вопрос	Ответ (а, б, в, г)
1	В нашей команде главный критерий ценности человека – его отношение к труду, к коллективу	
2	В нашей команде новичок, скорее всего, не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие	
3	В нашей команде нет козлов отпущения и любимчиков	
4	Члены нашей команды не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «Моя хата с краю»	
5	Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу команду	
6	Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело	
7	Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу»	
8	Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти	
9	Большинство из нас всегда могут поступиться личным ради общего дела	
10	Наша команда обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать	
11	В нашей команде каждый ощущает себя ответственным за ее успех	
12	Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны	
13	Наша команда достаточно сплоченная и организованная	
14	В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах	
15	Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии	
16	Когда к нам в команду приходит руководитель, все обычно бывают рады	
17	Стиль руководства нашей команды ровный, доброжелательный	
18	Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других	
19	Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом команда пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага	
20	У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав	
21	После работы мы нередко свободное время проводим вместе	
22	У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами	
23	У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей	
24	В нашей команде нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей командой	
25	В нашей команде силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью	
26	Наша сплоченность, скорее всего, не пострадает, если в команду вольется сразу несколько новых членов	

Ключ к тесту диагностики уровня развития малой команды

Описание

Методика диагностики уровня развития малой команды дает возможность, обобщив ответы всех членов команды, определить уровень ее развития, а также сравнить между собой различные группы.

Ключ к тесту

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков: а, б, в, г.

Преобразование ответов:

- а – свидетельствует о том, что команда, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу;
- б – к среднему уровню развития;
- в – к низкому уровню развития;
- г – к команде номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

- а – 3 балла;
б – 2 балла;
в – 1 балл;
г – 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой команды.

По опыту диагностики и оценки динамики малых команд полученным количественным данным соответствуют следующие уровни командного развития (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин):

- 67–81 – коллектив «Горящий факел»;
66–50 – автономия «Алый парус»;
49–34 – коопeração «Мерцающий маяк»;
33–20 – ассоциация «Мягкая глина»;
19 и менее – диффузная команда «Песчаная россыпь».

Интерпретация результата

Образное описание стадий развития коллектива по Лутошкину.

«Песчаная россыпь»

Не так уж редко встречаются на нашем пути песчаные россыпи. Посмотришь – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Подует ветерок – отнесет часть песка, что лежит с краю подальше, дунет ветер посильней – разнесет песок в стороны, пока кто-нибудь не сгребет его в кучу.

Бывает так и в человеческих группах, специально организованных или возникших по воле обстоятельств. Вроде все вместе, а в то же время каждый сотрудник сам по себе. Нет «сцепления» между людьми. В одном случае они не стремятся пойти друг другу навстречу, в другом – не желают находить общих интересов, общего языка. Нет здесь того стержня, авторитетного центра, вокруг которого происходило бы объединение, сплочение сотрудников, где бы каждый чувствовал, что он нужен другому и сам нуждается во внимании других. А пока «песчаная россыпь» не приносит ни радости, ни удовлетворения тем, кто ее составляет.

«Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию и из которого можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера (руководителя) этот материал превращается в красивый сосуд, в прекрасное изделие. Но если к нему не приложить усилий, то он может оставаться и простым куском глины.

На этой ступени более заметны усилия по сплочению коллектива, хотя это могут быть только первые шаги. Не все получается, нет достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, достижение какой-либо цели происходит с трудом. Скрепляющим звеном зачастую являются формальная дисциплина и требования более уважаемых коллег.

Отношения в основном доброжелательные, хотя не скажешь, что сотрудники всегда внимательны друг к другу, предупредительны, готовы прийти друг другу на помощь. Если это и происходит, то изредка. Здесь существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются между собой. Настоящего, хорошего организатора пока нет, или он не может себя проявить, или просто ему трудно, так как некому поддержать его.

«Мерцающий маяк»

В штормящем море мерцающий маяк и начинающему и опытному мореходу приносит уверенность, что курс выбран правильно. Важно только быть внимательным, не потерять световые всплески из виду. Заметьте, маяк не горит постоянным светом, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь, я готов прийти на помощь».

Формирующийся в группе коллектив тоже подает каждому сигналы «Так держать» и каждому готов прийти на помощь. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, дружить. Но желание – это еще не все. Дружба, взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже очень частых вспышек. В то же время в группе уже есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители маяка» – актив. Можно обратить внимание и на то, что группа выделяется среди других групп своей «непохожестью», индивидуальностью.

Однако встречающиеся трудности часто прекращают деятельность команды. Недостаточно проявляется инициатива, редко вносятся предложения по улучшению дел не только у себя в группе, но и во всей организации. Наблюдаются проявления активности всплесками, но не у всех.

«Алый парус»

Алый парус – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, долга. Здесь живут и действуют по принципу «Один за всех и все за одного». Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы и авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за коллектив, все переживают, когда кого-то постигнет неудача. Группа живо интересуется тем, как обстоят дела в команде, и иногда ее члены приходят на помощь, когда их просят об этом.

Хотя группа сплочена, однако она не всегда готова идти наперекор «бурям», не всегда хватает мужества признать ошибки сразу, но это положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за других. Здесь ярко проявляются все качества коллектива, которые характерны для автономии «Алый парус». Но не только это. Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на вершины, спускаясь в ущелья, пробивая первые тропы. Настоящим коллективом можно назвать лишь такую группу, которая не замыкается в узких рамках пусть и дружного, сплоченного объединения. Настоящий коллектив – тот, где люди сами видят, когда они нужны, и сами идут на помощь; тот, где не остаются равнодушными, если другим группам плохо; тот, который ведет за собой, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего пылающего сердца дорогу другим.

Удовлетворенность педагогами жизнедеятельностью в образовательном учреждении. (Автор Степанов Е.Н.)

Ф.И.О

ЦЕЛЬ: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в дошкольной организации и своим положением в ней.

ХОД ПРОВЕДЕНИЯ: педагогам предлагается прочитать включенные в текст утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, обозначающей ответ, соответствующий его точке зрения.

Цифры означают следующие ответы:

4-совершенно согласен

3-согласен

2-трудно сказать

1-не согласен

0-совершенно не согласен

Утверждения.

1. Я удовлетворен своей нагрузкой.
2. Меня устраивает график работы.
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально.
4. Меня устраивает работа методического кабинета и мое участие в ней.
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способность.
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать.
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами образовательной организации.
8. Мне нравится, что в дошкольной организации идет научно- методический поиск.
9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения.
10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.
11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.
12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.
13. Я комфортно чувствую себя в среде воспитанников.
14. Я удовлетворена отношением детей ко мне.
15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями.
16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.
17. Мне нравятся моя группа, оборудование и условия работы в ней.
18. Меня устраивает сложившийся нравственно- психологический климат в дошкольной организации.
19. На мой взгляд, созданная в дошкольной организации система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства.
20. Я довольна размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.

Занесите ответы в таблицу.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Обработка полученных результатов.

Показателем удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении является частное от деления общей суммы баллов всех педагогов на общее количество ответов.

Если полученный результат более 3, значит уровень высокий.

Если равен, или более 2 - удовлетворенность средняя.

Если коэффициент менее 2, то следует предположить, что степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в коллективе и своим положением в нем низкая.

Данный опрос поможет определить и удовлетворенность такими аспектами жизнедеятельности, как

- организация труда (утверждение 1-4)
- возможность проявления и реализации профессиональных качеств педагогов (5-8)
- отношения с коллегами и администрацией учебного заведения (9-12)
- отношения с воспитанниками и их родителями (13-16)
- обеспечение деятельности педагогов (17-20)

Коэффициент удовлетворенности определяется помостью тех же вычислительных операций , но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям ,которые соответствуют изучаемому аспекту.

«Мотивация успеха и боязнь неудачи» **опросник А.А. Реана**

Инструкция: отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность моей деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если я рисую, то скорее с умом, а не беспомощно.
13. Я обычно не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность моей деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, я, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Ключ к опроснику:

Ответ «ДА»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Ответ «НЕТ»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обработка результатов и критерии оценки

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов **от 1 до 7**, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов **от 14 до 20**, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов **от 8 до 13**, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен.

При этом можно иметь в виду, что если количество баллов 8, 9, есть определенная тенденция метизации на неудачу, а если количество баллов 12, 13, имеется определенная тенденция мотивации на успех. Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, имеет в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели. Целеустремленность. Мотивации на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стремятся избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впасть в состояние близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.