

ပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦးစွာ အားပေးတတ်သူ

Personality of a volunteer

**Личность волонтера**

Еріктілерді жеке басы

Personlighet av en frivillig

**Сайн дурын ажилтан**

ボランティアの性格

**Utu wa kujitolea**

Brīvprātīgā personība

Pearsantachd saor-thoileach

Personnalit   d'un volontaire

# КОМПЛЕКСНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ ВОЛОНТЕРА

Pearsantacht deonach

KesayetiyeK dilx

**Vapaaehtoisien persoonallisuus**

Pers nlichkeit eines Freiwilligen

KesayetiyeK dilxwaz

رضاکارانہ شخصیت کی شخصیت

KesayetiyeK dilxwaz

**志願者の個性**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

**Комплексное исследование  
личности волонтера**

*Практикум*

*Составители*

О.А. Бокова, Ю.А. Мельникова

Барнаул  
ФГБОУ ВО «АлтГПУ»  
2018

УДК 159.992(075)

ББК 88.3я7

К637

Комплексное исследование личности волонтера :  
практикум / сост. О. А. Бокова, Ю. А. Мельникова. – Барнаул :  
АлтГПУ, 2018. – 112 с.

*Рецензенты:*

Холодкова О. Г., директор института педагогики и  
психологии ФГБОУ ВО «АлтГПУ», кандидат психологических  
наук, доцент

Трофимова Ю. В., доцент кафедры психологии и педагогики  
по ОВД ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт  
Министерства внутренних дел Российской Федерации», кандидат  
психологических наук, доцент.

Диагностический практикум включает в себя основные  
теоретические аспекты, обосновывающие выбор диагностических  
методик, собственно их текст и указания по работе с ними, а также  
возможности реализации личностных особенности волонтеров в  
командной работе

Предназначено для людей, занимающихся волонтерской  
деятельностью и ориентированных на повышение личной  
эффективности и саморазвитие, аспирантов, магистрантов,  
студентов, изучающих прикладные аспекты психологии личности,  
педагогов-психологов образовательных организаций, работающих  
с волонтерами.

*Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом  
АлтГПУ 27.09.2018 г.*

*Практикум подготовлен при финансовой поддержке гранта  
Администрации города Барнаула, в рамках научного проекта №01-  
2018/кдм (н).*

## СОДЕРЖАНИЕ

	Предисловие	4
1	Концептуальное обоснование методического комплекса для психологического исследования личности волонтера	6
2	Методический комплекс изучения личности волонтера	14
3	Личностные особенности волонтеров и их реализация в командной работе	53
4	Список использованной литературы	72
5	Приложение 1. Бланки к диагностическим методикам	78

## ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящее время направления развития студенческого и молодежного волонтерского движения определяется государственной политикой и социальным запросом общества. Основным вектором, задающим направление становления данного социально-психологического феномена, является личностное развитие волонтеров.

Включаясь в волонтерское движение, молодежь и студенты овладевают нравственно-этическими и гуманистическими традициями, духовное развитие, самореализация личностного потенциала в соответствии с внутренними ценностями. Происходит их успешная социализация, формирование психологических знаний, принятие норм правильной социальной ориентации.

Наш опыт работы с волонтерскими организациями свидетельствует о том, что наиболее эффективной является деятельность добровольцев, сочетающая в себе свободную мотивацию к данному виду социально значимой работы и системную подготовку к ней, в том числе умение эффективно работать совместно, опираясь на изучение сильных сторон личности и выявление потенциальных векторов саморазвития.

Основными задачами волонтерского движения молодежи и студентов, по нашему мнению, являются не только реализация социально значимой деятельности, но и создание условий для свободного развития личности; содействие вторичной занятости; повышение общей и психологической культуры, а также организация досуга, расширение сферы общения студентов.

Именно поэтому практикум по комплексному изучению личности в работе с волонтерами позволяет более эффективно изучить сильные стороны каждого члена команды, продуктивно распределить роли таким образом,

чтобы добровольческая деятельность приносила не только пользу обществу, но и являлась катализатором продуктивного личностного становления, саморазвития и самореализации.

В настоящее время в большинстве отечественных и зарубежных исследований позиционируется деятельностный и процессуальный подход к волонтерскому движению, но при этом практически не встречается работ, посвященных изучению собственно параметров личности волонтеров.

Целесообразность психологического исследования личности волонтера и выявления комплекса диагностических методик ее изучения обусловлена необходимостью повышением эффективности деятельности добровольческих объединений на основе научного подхода, с одной стороны, и его не разработанностью, с другой.

Предлагаемый практикум состоит из двух частей. В теоретической части представлено концептуальное обоснование алгоритма комплексного исследования личности волонтера, с аргументацией авторской концепции предложенных диагностических методик.

В практической части практикума приведены собственно диагностические методики, способы обработки получаемых данных и их интерпретация; а также диагностические таблицы комплексной экспресс-диагностики с построением индивидуального или группового профиля личности волонтера и особенности его реализации в командной работе.

# 1. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ДЛЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ВОЛОНТЕРА

В условиях повышения внимания к добровольческой деятельности и вопросам ее организации в настоящее время концептуально важно обеспечить ясность в вопросах адаптации теоретических положений и концептов в отношении данного проблемного поля к практической деятельности. Необходимо выявить внутренние показатели-детерминанты, обуславливающие потенциал развития личности волонтера. Это позволит оптимально выстраивать системную работу в вопросах организации добровольческой деятельности, совершенствовать механизмы межсекторного взаимодействия в области добровольчества.

В настоящее время приводится достаточно большое количество работ по изучению личностных характеристик человека (самоактуализация, темперамент, интроверсия/экстраверсия и т.д.), но при этом лишь немногие из современных авторов анализируют данные характеристики системно и выделяют роль каждой из них в структуре личности человека [9].

Анализ литературных источников по проблеме исследования показал, что все опубликованные статьи преимущественно сосредоточены на раскрытии специфики и организации добровольческого движения, мотивации волонтеров, в редких случаях психологических детерминант.

В теоретическом плане важным является литературный обзор К. А. Палкина, который на основе анализа отечественной и зарубежной литературы рассматривает состояние изучения психологических детерминант волонтерской деятельности. Следует отметить, что большинство рассмотренных автором научных публикаций относятся к специфике волонтерской деятельности и ее

реализации в социальной практике, между тем как исследований собственно психологических или личностных феноменов представлено недостаточное количество для того, чтобы можно было делать вывод, в чем состоят особенности волонтеров. Разработки касаются преимущественно кросс-культурных и национальных особенностей волонтеров, социального профиля, мотивации, мотивационных контрибуций и ролевой идентичности, которая, с нашей точки зрения, не является собственно личностным проявлением. Перспективы исследования, согласно автору, заключаются в изучении «совокупности психологических составляющих – индивидуальных особенностей личности, с помощью исследования которых становится возможным формирование максимально достоверного представления о собирательной личности современного волонтера»[11,с. 103]. Данная точка зрения дополнительно подтверждает наше мнение о недостаточной изученности личности волонтера и актуальность нашего исследования, а также возможность реализации его стратегии через изучение отдельных составляющих.

Опыт диагностической и тренинговой работы в организованных добровольческих командах, проведения супервизии волонтерских проектов, руководства волонтерами на мероприятиях городского и краевого масштабов, групповое и индивидуальное психологическое консультирование добровольцев дает нам основания выделить в качестве основных характеристик личности волонтера эмоциональный интеллект, самоконтроль как ресурс личности, диспозиционный оптимизм, копинг-стратегии совладающего поведения, моральные основания, оценка, сила и активность личности, а также комплексные индивидуально-типологические особенности, влияющие на специфику проявленности вышеуказанных параметров.



Рассмотрим данные особенности более предметно с учетом специфики работы волонтеров. Формат практикума как вид учебного издания не предполагает детализированного теоретического обоснования, однако дает возможность кратко пояснить концептуальные (основополагающие, ключевые) основания выбора параметров личности волонтеров, наиболее значимые для изучения именно в контексте волонтерской деятельности.

Одной из ведущих составляющих личности волонтера мы считаем эмоциональный интеллект, т.к. он является «сложным интегративным образованием, которое включает когнитивные, поведенческие, эмоциональные качества, способствующие осознанию, пониманию и регуляции эмоциональных состояний, взаимосвязан с успешностью межличностного взаимодействия и личностного развития» [5, с. 198]. Именно эмоциональный интеллект как сочетание возможности отражать, рефлексировать личные проявления эмоциональной сферы самого волонтера, членов команды и тех людей, с которыми они находятся во взаимодействии, проведении совместных мероприятий, по нашему мнению, позволяет эффективно решать совместные задачи и продуктивно реализовывать планы.

Мы считаем, что люди с хорошо развитым эмоциональным интеллектом, обладают рядом качеств, определяющих успех волонтерской работы, а именно интерес к людям вне зависимости от их поведения или сложной жизненной ситуации; понимание сильных сторон своей личности и ресурсов; умением сфокусироваться именно тех моментах деятельности, которые принесут максимальную пользу; имеют возможность помочь даже в ситуации занятости в других проекта или цейтнота (навыки самоменджмента); обладают толерантностью к неопределенности и умением действовать без ориентации на результат и в условиях эмоциональной «токсичности» отдельных граждан, с которыми не редко сталкиваются в

ходе работы. Человек с адекватным эмоциональным интеллектом способен к спонтанности, альтруистичен без эмоционального выгорания, обладая навыками саморегуляции и стрессоустойчивости, адекватно воспринимают информацию даже в завуалированной форме, одновременно не поддаваясь манипуляциям.

Данное мнение также подтверждается исследованиями зарубежных авторов. Так, S. K. Davis, в исследовании которогорассматривалась взаимосвязь эмоционального интеллекта и адаптивности, показана значимость эмоционального интеллекта как способности и черты личности влияющего на буферизацию стрессоров, обеспечения психологического благополучия личности, компонентами которого являются успешность деятельности, когнитивных оценок и самоофффективность молодых людей [17].

Направленность в общении также является актуальной для личности волонтеров и прямо связана с функционалом добровольческой работы – коммуникацией в различных жизненных сферах людей и социальных институтах общества. Именно специфика направленности в общении, с нашей точки зрения обеспечивает эффективную самореализацию человек в деятельности, планировании и реализации проектов. Ориентация направленности (эгоцентристская, общественная, отношения и т.д.) во многом определяет ценностно-смысловую составляющую работы добровольца, что подтверждается в отдельных исследованиях [10, 15, 21].

Одной из детерминант становления личности волонтера, по нашему мнению является самоконтроль как ресурс, способность человека к произвольному поведению и самоструктурированию активности, предикторами которой, по мнению L. A. Turner и W. H. McCormick, является родительский контроль, уровень близости и родительского тепла [25]. В работе других авторов (P. Laytrn, S. J. Latt)

показано, что самоконтроль, ответственность, социальная компетентность, значимость межличностных отношений развиваются в процессе получения образования [20].

Мы придерживаемся классического понимания самоконтроля как способности человека изменять и адаптировать себя, свою личность, устанавливая более оптимальное соответствие между личностью и миром (F. Rothbaum, J. R. Weisz, S. S. Snyder) [22]. Также именно самоконтроль регулирует эффективность взаимодействия, позволяет успешно находить пути решения в не стандартных или сложных ситуациях, помогая определить степень соответствия принятых решений необходимым.

В контексте нашего анализа является интересной работа посвященная исследованию самоконтроля как показателя развития личности добровольцев. S. T. Guntert, I. T. Strubel, E. Kals, T. Wehner, используя теорию самоопределения, параметры самодетерминации, определили, что волонтерские функции системно связаны с опытом самоопределения и контролируемой мотивацией. Это «качество мотивации», в свою очередь, объясняет, почему мотивы дифференцированно связаны с удовлетворением. Авторы установили, что ценности, понимание и мотивы социальной справедливости позитивно связаны с относительно самостоятельной мотивацией (RSM), в то время как карьерные, социальные, защитные и усиливающие мотивы показали отрицательные корреляции. Таким образом, предпринята попытка сформировать новый взгляд на качество мотивов добровольцев с теоретическими и практическими последствиями [19].

Диспозиционный оптимизм традиционно понимается в литературе как взгляд в будущее как преимущественно позитивное [23]. Мы считаем, что для волонтеров данный параметр проявляется с одной стороны как направляющая константа личности адекватным оцениванием своего собственного влияния на ситуацию, перспективы ее развития

и собственные возможности по ее успешному разрешению, с другой как возможность сохранять и транслировать позитивное мироощущение и восприятие, придерживаясь гуманистических культурных ценностей.

M. F. Scheier, C. S. Carver, M. W. Bridges отмечают, что оптимисты, реализуют более эффективные копинг-стратегии, чем пессимисты. Это помогает им более успешно справляться с трудностями, пессимисты приобретают неудачный опыт, даже вопреки имеющимся шансам положительного решения. В этой ситуации реализованные ожидания правомерно укрепляют оптимизм и усиливают пессимизм [23]. Именно поэтому мы считаем копинг-стратегии как способность оптимизировать свои потенциальные возможности и ресурсы для достижения необходимого результата, важным личностным параметром именно для волонтеров, вся деятельность которых состоит в реализации различных социально центрированных проектов и разработок.

В работе, посвященной исследованию копинг-стратегий, показано, что выбор наиболее оптимальных активных, позитивно моделируемых стратегий, приводит к сознательному преодолению дискриминационного опыта, повышению уровня самооффективности у молодых людей [18]. Также именно эффективные копинг-стратегии оказывают решающее влияние на позитивное функционирования в разные периоды взрослости [12].

Моральная нормативность, духовные и моральные основания считаются биоэтическими основаниями развития как человека, так и общества [24]. Некоторые авторы (C. J. Westbrook, D. E. Davisa, S. E. McElroya, K. Brubakera, E. Choea, S. Karagaa, M. Dooleya, B. L. O'Bryanta, D. R. VanTongerena, J. Hooka) выделяют в качестве детерминант развития личности моральный облик, моральные ценности, духовность и духовные переживания респондентов [26]. Нравственность и моральные основания

выделяются как базовое свойство человека, отмечаются их универсальность и культурная отнесенность [4]. Нами в качестве базовых в личностном развитии волонтеров позиционируются моральные основания заботы/избегания вреда, справедливости, лояльности, уважения, чистоты как имеющие наибольший ценностно-смысловой авторитет в демократическом обществе.

Выделяя отдельные параметры развития личности волонтеров, мы понимаем, что они формируются, развиваются и проявляются особым образом в зависимости от базовой структуры личности, ее индивидуально-типологических особенностей, в качестве которых нами рассматриваются первичные характеристики индивидуальности, формирующиеся на базе природных свойств, отражающие как общее, так и единичное в человеке и имеющие разную степень выраженности, определяющую таким образом особенность и неповторимость каждого человека [13].

Важным компонентом в структуре личности является самосознание как процесс осознания и оценивания себя человеком в качестве субъекта разных видов деятельности, творческой активности и самопознания. Преломляясь через практическую деятельность волонтера может выражаться наиболее ярко через самоуважение, активность и волевые процессы.

Основополагающими для личности волонтера мы считаем следующие индивидуально-типологические особенности: экстраверсия/интроверсия – определяют общий строй личности и предпосылки деятельности и общения; согласие/независимость – способность сочетать самостоятельность и возможность работать на благо общества; самоконтроль/импульсивность – база для проявления самоконтроля как ресурса личности; эмоциональная стабильность/тревожность, новаторство/

консерватизм – предпосылки развития и формирования эмоционального интеллекта.

Следует отметить, что выбранные нами параметры не только не рассматриваются в контексте развития личности волонтера, но и достаточно редко позиционируются в исследованиях последних пяти лет в отечественных публикациях и чрезвычайно редко – в зарубежных изданиях (исключение – работа S. T. Guntert и др. [19]). Вместе с тем существуют отдельные, подтверждающие актуальность и соответствие нашей диагностической стратегии, исследования, которые теоретически обоснованно и статистически достоверно доказывают взаимосвязь выбранных нами показателей: копинг-стратегии, самоконтроль [6]; копинг-стратегии и особенности индивидуальности [1]; эмоциональный интеллект и совладающее поведение (копинг-стратегии) [8, 14]; самоконтроль и эмоциональный интеллект [27]; моральные основания как проявления социально-психологических особенностей ментальности молодежи [3]; оптимизм как составляющая индивидуально-типологических особенностей личности [12]; эмоциональный интеллект, самооценка и копинг-стратегии [2] и т.д.

Таким образом, проведенный концептуальный анализ дает теоретическое основание для аргументированного выбора стандартизованных диагностических методов для изучения ведущих развития личности добровольцев в процессе волонтерской деятельности. Указанные личностные параметры, по нашему мнению являются основополагающими при составлении диагностической программы для изучения личности волонтеров.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ВОЛОНТЕРА

На основании проведенного теоретического анализа нами выделены наиболее актуальные с нашей точки зрения параметры, характеризующие личность волонтера, а именно: комплекс парных личностных качеств, выявляющих индивидуально-типологические особенности (экстраверсия – интроверсия, согласие – независимость; самоконтроль – импульсивность, эмоциональная стабильность – тревожность, новаторство – консерватизм); направленности личности в общении; специфика совладающего поведения; диспозиционный оптимизм; самоконтроль как ресурс личности; моральные основания, эмоциональный интеллект; оценка (уровень самоуважения); сила личности (развитие волевых сторон, как они осознаются самим человеком); активность.

Данные параметры возможно изучить с использованием методик, представленных в компендиуме (Таблица 1). В зависимости от цели и задач работы с волонтерами можно использовать отдельные методики или диагностический комплекс полностью. Полнотекстовые варианты представлены после таблицы.

Таблица 1. Компендиум методик изучения особенностей личности волонтера

№ п/п	Психодиагностическая методика
1.	<p><b>Название:</b> Тест Большая пятерка (Big five). Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста, русскоязычный вариант А. Б. Хромов)</p> <p><b>Цель:</b> объективное описание психологического портрета - модели личности, модель личности человека.</p>

	<p><b>Шкалы:</b> Экстраверсия – интроверсия  Согласие – независимость  Самоконтроль – импульсивность  Эмоциональная стабильность – тревожность  Новаторство – консерватизм</p>
2.	<p><b>Название:</b> Методика «Направленность личности в общении» (НЛО) (С. Л. Братченко)</p> <p><b>Цель:</b> предназначена для изучения направленности личности в общении, понимаемой её автором как совокупность более или менее осознанных личностных смысловых установок и ценностных ориентаций в сфере межличностного общения, как индивидуальная «коммуникативная парадигма», включающая представления о смысле общения, его целях, средствах, желательных и допустимых способах поведения в общении.</p> <p><b>Шкалы:</b> Д–НЛО – ориентация на равноправное общение  АВ–НЛО – ориентация на доминирование в общении  М–НЛО – ориентация на использование собеседника и всего общения в своих целях  Ал–НЛО – добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели, потребности и т.д.  К–НЛО – отказ от равноправия в общении в пользу собеседника.  И – НЛО – такое отношение к общению, при котором происходит «уход» от общения как такового.</p>
3.	<p><b>Название:</b> Индикатор копинг-стратегий (совладающего поведения) (Д. Амирхан, русскоязычный вариант Н. А. Сирота и В. М. Ялтонский)</p> <p><b>Цель:</b> диагностика базисных копинг-стратегий как механизмов совладания для преодоления стрессовых</p>



	ситуаций.
	<b>Шкалы:</b> Разрешение проблем. Поиск социальной поддержки. Избегание проблем.
4.	<b>Название:</b> Тест диспозиционного оптимизма (Ч. Карвер и М. Шейер, русскоязычный вариант Т. О. Гордеева, О. А. Сычев, Е. Н. Осин)
	<b>Цель:</b> предназначенный для измерения такой личностной черты, как оптимизм.
	<b>Шкалы:</b> Оптимистичные ожидания Негативное восприятие событий
5.	<b>Название:</b> Методика изучения самоконтроля как ресурса личности (Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер и А. Л. Бун, русскоязычный вариант Т. О. Гордеева, О.А. Сычев, Е. Н. Осин)
	<b>Цель:</b> изучения самоконтроля как способности управлять своим поведением, эмоциями, желаниями и действовать продуманно, воздерживаясь от импульсивного поведения
	<b>Шкалы:</b> уровень самоконтроля градуируется от высокого к низкому уровням.
6.	<b>Название:</b> Методика диагностики моральных оснований (Дж. Грехем, русскоязычная версия О. А. Сычев, А. М. Беспалов, М. М. Прудникова)
	<b>Цель:</b> изучение уровня сформированности традиционных моральных оснований, составляющих нравственно-этическую основу личности.
	<b>Шкалы:</b> Чистоты Заботы/избегания вреда Справедливости Лояльности Уважения Чистоты
7.	<b>Название:</b> Методика определение уровня эмоционального интеллекта Н. Холла (опросник EQ)

	<p><b>Цель:</b> выявление способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.</p> <p><b>Шкалы:</b> Эмоциональная осведомленность Управление своими эмоциями Самотивация Эмпатия Распознавание эмоций других людей</p>
8.	<p><b>Название:</b> Методика «Личностный дифференциал» (Е. Ф. Бажин, А. М. Эткинд)</p> <p><b>Цель:</b> изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений</p> <p><b>Шкалы:</b> Оценки (уровень самоуважения) Силы (развитие волевых сторон личности, как они осознаются самим человеком) Активности (свидетельство экстравертированности)</p>

### **Тест Большая пятерка (Big five). Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста).**

*Цитируется по:* Хромов А. Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с. [8].

Пятифакторный личностный опросник или тест Большая пятерка (Big five), разработан американскими психологами Р. МакКрае и П. Коста в 1983-1985 гг. Позднее методику дорабатывали и в окончательном виде он был представлен NEO-личностным опросником или NEO-PI-R (от англ. Нейротизм, экстраверсия, открытость – личностный опросник). Авторы опросника Р. МакКрае и П. Коста убеждены, что выделенных пяти независимых переменных, точнее личностных факторов темперамента и характера (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту,

сотрудничество, добросовестность) достаточно для объективного описания психологического портрета - модели личности. Таким образом, модель большая пятёрка (Big five) – диспозициональная (от англ. disposition — предрасположенность) модель личности человека (см. рис.1 Модель большая пятерка).

Пятифакторный тест-опросник состоит из 75 парных, противоположных по своему значению, стимульных высказываний, характеризующих поведение человека. Стимульный материал имеет пятибалльную оценочную шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для диагностики степени выраженности каждого из пяти факторов: экстраверсия – интроверсия; привязанность – обособленность; самоконтроль – импульсивность; эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость; экспрессивность – практичность.

В русскоязычной версии опросника пять самых мощных факторов темперамента и характера получили следующую интерпретацию:

1. Экстраверсия – интроверсия (высокий полюс фактора – общительность, уверенность в себе, активная позиция в коммуникации; низкий – сдержанность, замкнутость).

2. Согласие – независимость (эта шкала является индикатором стиля межличностного взаимодействия; высокий полюс – склонность к сотрудничеству, кооперации, дружелюбие, в крайней степени – ведомость; низкий – тенденция полагаться на свое собственное мнение, конкурировать, соревноваться с другими людьми, крайняя степень выраженности – враждебность).

3. Самоконтроль – импульсивность (высокие показатели отражают наличие такой группы качеств, как пунктуальность, последовательность, умение следовать алгоритму, стандарту, крайняя степень – педантизм; низкие – ситуативность, непоследовательность, способность выйти за

рамки стандартных схем действий, в крайней степени – гибкость моральных суждений и хаотичность).

4. Эмоциональная стабильность – тревожность (эта шкала отражает устойчивость, быстроту адаптации к стрессовым ситуациям, спокойствие, стабильность, уверенность в себе – на высоком полюсе шкалы противоположны эмоциональности, восприимчивости, тревожности, незащищенности – на низком).

5. Новаторство – консерватизм (эта шкала показывает любознательность, увлеченность, открытость новому опыту, ориентацию на преобразование – на высоком полюсе; и консерватизм, прагматическую направленность, традиционализм, ориентацию на сохранение – на низком).

Ключ к тесту, обработка результатов теста «Большая пятерка» (Big five) (Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрэй, П. Коста).

Методика диагностики личностных факторов темперамента и характера (5 PFQ):

1. Выбранные оценочные значения высказываний переводятся в баллы: Оценочная шкала -2 -1 0 1 2 Баллы 5 4 3 2 1 2. Балльные оценки проставляются в бланк ответов в правые ячейки соответствующих высказываний. Каждый из основных пяти факторов состоит из пяти первичных факторов. К примеру, основной фактор «экстраверсия – интроверсия» состоит из первичных факторов 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5. В количественном выражении первичные факторы определяются суммированием трех балльных оценок. К примеру, первичный фактор 1.1 «активность – пассивность» оценивается суммой баллов, полученных на высказывания 1, 6, 11.

Суммирование балльных оценок первичных факторов по вертикали определяет количественную выраженность соответствующего основного фактора. К примеру, сумма баллов первичных факторов 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 определяет количественную выраженность первого основного фактора

«экстраверсия – интроверсия». Таким же образом определяется количественная выраженность остальных основных факторов: II (привязанность – обособленность); III (самоконтроль – импульсивность); IV (эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость); V (экспрессивность – практичность).

### Бланк ответов

	I		II		III		IV		V	
1		2		3		4		5		
6		7		8		9		10		
11		12		13		14		15		
	1.1=		2.1=		3.1=		4.1=		5.1=	
16		17		18		19		20		
21		22		23		24		25		
26		27		28		29		30		
	1.2=		2.2=		3.2=		4.2=		5.2=	
31		32		33		34		35		
36		37		38		39		40		
41		42		43		44		45		
	1.3=		2.3=		3.3=		4.3=		5.3=	
46		47		48		49		50		
51		52		53		54		55		
56		57		58		59		60		
	1.4=		2.4=		3.4=		4.4=		5.4=	
61		62		63		64		65		
66		67		68		69		70		
71		72		73		74		75		
	1.5=		2.5=		3.5=		4.5=		5.5=	
	I=		II=		III=		IV=		V=	

**Интерпретация «Большая пятерка» (Big five).  
Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае,  
П. Коста). Методика диагностики личностных факторов  
темперамента и характера (5PFQ)**

1. На основе уже анализа первичных факторов можно составить определенное представление о характерологических особенностях испытуемого. К примеру, высокие баллы (11-15) по первичному фактору 1.1 свидетельствуют об определенной активности испытуемого, низкие (-7) – о его пассивности. В каждом из первичных факторов слева обозначается черта личности, которая по версии «Большой пятерки» соответствует высоким значениям балльных оценок, справа же обозначается черта личности с низкими балльными оценками. К примеру, первичный фактор 1.2 (доминантность – подчиненность) был оценен высокими баллами (11-15). Можно констатировать, что испытуемому, по-видимому, присущ признак доминантности. Если же по этому фактору получены низкие значения (3-7 баллов), то для испытуемого, скорее всего, характерен признак подчиненности (конформности).

2. Ниже перечислены характерологические признаки, которые могут быть определены у испытуемого с помощью первичных факторов «Большой пятерки».

1. Экстраверсия – интроверсия 1.1. Активность – пассивность 1.2. Доминирование – подчиненность 1.3. Общительность – замкнутость 1.4. Поиск впечатлений – избегание впечатлений, 1.5. Проявление – избегание чувства вины.

2. Привязанность – обособленность 2.1. Теплота – равнодушие 2.2. Сотрудничество – соперничество 2.3. Доверчивость – подозрительность 2.4. Понимание – непонимание 2.5. Уважение других – самоуважение.

3. Самоконтроль – импульсивность 3.1. Аккуратность – неаккуратность (отсутствие аккуратности) 3.2. Настойчивость – отсутствие настойчивости 3.3. Ответственность –

безответственность 3.4. Самоконтроль поведения - импульсивность (отсутствие самоконтроля) 3.5. Предусмотрительность – беспечность.

4. Эмоциональная устойчивость - эмоциональная неустойчивость 4.1. Тревожность - беззаботность 4.2. Напряженность - расслабленность 4.3. Депрессивность - эмоциональная комфортность 4.4. Самокритика - самодостаточность 4.5 Эмоциональная лабильность - эмоциональная стабильность.

5. Экспрессивность - практичность 5.1. Любопытство - консерватизм 5.2. Любознательность - реалистичность 5.3. Артистичность - отсутствие артистичности 5.4. Сенситивность - нечувствительность 5.5. Пластичность – ригидность.

3. Сумма баллов первичных факторов по вертикали определяет количественную выраженность основного фактора. Минимальное количество набранных баллов для любого основного фактора равно 15, максимальное количество – 75. Условно балльные оценки можно разделить на высокие (51-75 баллов), средние (41-50 баллов) и низкие (15-40 баллов).

### **Описание пяти факторов**

#### **Первый фактор: Экстраверсия – Интроверсия**

Высокие значения по фактору определяют направленность психики человека на экстраверсию. Типичные экстраверты отличаются общительностью, любят развлечения и коллективные мероприятия, имеют большой круг друзей и знакомых, ощущают потребность общения с людьми, с которыми можно поговорить и приятно провести время, стремятся к праздности и развлечениям, не любят себя утруждать работой или учебой, тяготеют к острым, возбуждающим впечатлениям, часто рискуют, действуют импульсивно, необдуманно, по первому побуждению. Экстраверты беззаботны, оптимистичны и любят перемены. У них ослаблен контроль над чувствами и поступками,

поэтому, они бывают склонны к вспыльчивости и агрессивности. В работе, как правило, ориентированы на скорость выполнения задания, от однообразной деятельности у них быстрее развивается состояние утомления. Экстраверты предпочитают работать с людьми. В деятельности экстраверты быстрее, чем интроверты, извлекают информацию из памяти, лучше выполняют трудные задания в ситуации дефицита времени. Экстраверты чувствуют себя бодрее вечером и лучше работают во второй половине дня. Такие люди чувствительны к поощрению. Низкие значения по фактору характерны для интровертов. Основными особенностями интровертов являются отсутствие уверенности в отношении правильности своего поведения и невнимание к происходящим вокруг событиям; большая опора на собственные силы и желания, чем на взгляды других людей; предпочтение абстрактных идей конкретным явлениям действительности. Интроверты обладают ровным, несколько сниженным фоном настроения. Они озабочены своими личными проблемами и переживаниями. Такие люди обычно сдержанны, замкнуты, избегают рассказывать о себе, не интересуются проблемами других людей. Они предпочитают книги общению с людьми. Интроверты отдадут предпочтение теоретическим и научным видам деятельности. В учебе они достигают более заметных успехов, чем экстраверты. Интровертированные люди любят планировать свое будущее, всегда взвешивают свои поступки, не доверяют первым побуждениям и увлечениям, всегда строго контролируют свои чувства, редко бывают несдержанными и возбужденными. Интроверты легче переносят однообразие в деятельности, лучше работают в спокойной обстановке и в первой половине дня. Они более чувствительны к наказанию, чем к поощрению.

**Второй фактор:** Привязанность – Обособленность

Высокие значения по данному фактору определяют позитивное отношение человека к людям. Такие лица



испытывают потребность быть рядом с другими людьми. Как правило, это добрые, отзывчивые люди, они хорошо понимают других людей, чувствуют личную ответственность за их благополучие, терпимо относятся к недостаткам других людей. Умеют сопереживать, поддерживают коллективные мероприятия и чувствуют ответственность за общее дело, добросовестно и ответственно выполняют взятые на себя поручения. Взаимодействуя с другими, такие люди стараются избегать разногласий, не любят конкуренции, больше предпочитают сотрудничать с людьми, чем соперничать. В группе такие люди, как правило, пользуются уважением. Низкие оценки по фактору свидетельствует о стремлении человека быть независимым и самостоятельным. Такие люди предпочитают держать дистанцию, иметь обособленную позицию при взаимодействии с другими. Они избегают общественных поручений, небрежны в выполнении своих обязанностей и обещаний. Люди, имеющие низкие значения по этому фактору, холодно относятся к другим людям, часто не понимают тех, с кем общаются. Их больше волнуют собственные проблемы, чем проблемы окружающих их людей. Свои интересы они ставят выше интересов других людей и всегда готовы их отстаивать в конкурентной борьбе. Такие люди обычно стремятся к совершенству. Для достижения своих целей они используют все доступные им средства, не считаясь с интересами других людей. Люди с такими характеристиками редко демократичным путем становятся руководителями.

**Третий фактор:** Самоконтроль – Импульсивность (высокий самоконтроль поведения)

Главным содержанием этого фактора является волевая регуляция поведения. На полюсе высоких значений находится такие черты личности, как добросовестность, ответственность, обязательность, точность и аккуратность в делах. Такие люди любят порядок и комфорт, они настойчивы в деятельности и обычно достигают в ней

высоких результатов. Они придерживаются моральных принципов, не нарушают общепринятых норм поведения в обществе и соблюдают их даже тогда, когда нормы и правила кажутся пустой формальностью. Высокая добросовестность и сознательность обычно сочетаются с хорошим самоконтролем, со стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей, иногда в ущерб личным. Такие люди редко чувствуют себя полностью раскованными настолько, чтобы позволить себе дать волю чувствам (низкий самоконтроль поведения). Человек, имеющий низкую оценку по этому фактору, редко проявляет в своей жизни волевые качества, он живет, стараясь не усложнять свою жизнь. Ищет «легкой жизни». Это такой тип личности, для которого характерны естественность поведения, беспечность, склонность к необдуманным поступкам. Такой человек может недобросовестно относиться к работе, не проявляя настойчивости в достижении цели. Он не прилагает достаточных усилий для выполнения принятых в обществе требований и культурных норм поведения, может презрительно относиться к моральным ценностям. Человек, имеющий такую черту, склонен совершать асоциальные поступки. Ради собственной выгоды он способен на нечестность и обман. Такой человек, как правило, живет одним днем, не заглядывая в свое будущее.

#### **Четвертый фактор: Эмоциональная устойчивость**

Эмоциональная неустойчивость. Низкие значения по этому фактору свойственны лицам самодостаточным, уверенным в своих силах, эмоционально зрелым, смело смотрящим в лицо фактам, спокойным, постоянным в своих планах и привязанностях, не поддающимся случайным колебаниям настроения. На жизнь такие люди смотрят серьезно и реалистично, хорошо осознают требования действительности, не скрывают от себя собственных недостатков, не расстраиваются из-за пустяков, чувствуют себя хорошо приспособленными к жизни. Эмоционально

устойчивые люди сохраняют хладнокровие и спокойствие даже в самых неблагоприятных ситуациях. Они чаще пребывают в хорошем расположении духа, чем в плохом. Высокие значения по этому фактору характеризуют лиц, неспособных контролировать свои эмоции и импульсивные влечения. В поведении это проявляется как отсутствие чувства ответственности, уклонение от реальности, капризность. Такие люди чувствуют себя беспомощными, неспособными справиться с жизненными трудностями. Их поведение во многом обусловлено ситуацией. Они с тревогой ожидают неприятностей, в случае неудачи легко впадают в отчаяние и депрессию. Такие люди хуже работают в стрессовых ситуациях, в которых испытывают психологическое напряжение. У них, как правило, занижена самооценка, они обидчивы и в неудачах.

#### **Пятый фактор: Экспрессивность - Практичность**

Для человека с такой чертой характерно легкое отношение к жизни. Он производит впечатление беззаботного и безответственного, которому сложно понять тех, кто рассчитывает каждый свой шаг, отдает свои силы созданию материального благополучия. К жизни он относится как к игре, совершая поступки, за которыми окружающие видят проявление легкомыслия. Человек, имеющий высокие оценки по этому фактору, удовлетворяет свое любопытство, проявляя интерес к различным сторонам жизни. Он легко обучается, но недостаточно серьезно относится к систематической научной деятельности, поэтому редко достигает больших успехов в науке. Такой человек часто не отличает вымысел от реальностей жизни. Он чаще доверяет своим чувствам и интуиции, чем здравому смыслу, мало обращает внимания на текущие повседневные дела и обязанности, избегает рутинной работы. Это эмоциональный, экспрессивный, с хорошо развитым эстетическим и художественным вкусом человек. Человек с выраженной чертой практичности по своему складу реалист,

хорошо адаптирован в обыденной жизни. Он трезво и реалистично смотрит на жизнь, верит в материальные ценности больше, чем в отвлеченные идеи. Такой человек часто озабочен своими материальными проблемами, упорно работает и проявляет завидную настойчивость, воплощая в жизнь свои планы. Негибкий и неартистичный, часто простой и лишенный чувства юмора в обычной жизни, он проявляет постоянство своих привычек и интересов. Такой человек не любит резких перемен в своей жизни, он предпочитает постоянство и надежность во всем, что его окружает. Он несентиментален, поэтому его трудно вывести из равновесия, повлиять на сделанный выбор. Ко всем жизненным событиям такой человек подходит с логической меркой, ищет рациональных объяснений и практической выгоды.

### **Методика «Направленность личности в общении» (НЛО)**

*Цитируется по:* Братченко, С. А. Диагностика личностно-развивающегося потенциала: Метод. пособие для школьных психологов / С. А. Братченко. – Псков, 1997. – 68 с. [1].

Методика «Направленность личности в общении» (НЛО) предназначена для изучения направленности личности в общении, понимаемой её автором как совокупность более или менее осознанных личностных смысловых установок и ценностных ориентаций в сфере межличностного общения, как индивидуальная «коммуникативная парадигма», включающая представления о смысле общения, его целях, средствах, желательных и допустимых способах поведения в общении и т.д.[15]. Иными словами, методика позволяет изучить ценностно-смысловые отношения личности в сфере её общения с

другими людьми. В её основе лежит метод неоконченных предложений.

Методика позволяет выявить степень выраженности видов направленности личности (в %) в непрофессиональном и профессиональном общении, а также доминирующий вид направленности в общении и соотношение степени выраженности остальных видов. Автором методики выделено шесть видов направленности в общении: диалогическая, авторитарная, манипулятивная, альтероцентристская, конформная и индифферентная, суть которых описана ниже. Представляется, что с помощью этих видов более или менее полно можно охарактеризовать многообразие индивидуальных вариантов содержания направленности в общении, а также отразить сложность и многогранность этого личностного образования.

Методика «НЛО» относится к проективным, в её основе лежит метод неоконченных предложений. Как любая проективная методика при её квалифицированном применении она даёт важную информацию о глубинных особенностях психики.

С. А. Братченко выделены шесть основных видов НЛО: диалогическая коммуникативная направленность (Д-НЛО), авторитарная (АВ-НЛО); альтероцентристская (Ал-НЛО); манипулятивная направленность (М-НЛО); конформная (К-НЛО); индифферентная (И-НЛО). Эти виды коммуникативной направленности характеризуются следующими признаками, которые служат одновременно основой для оценки проективного материала:

1. Д-НЛО – ориентация на равноправное общение, которое основано на взаимном уважении и доверии, ориентация на взаимопонимание, взаимную открытость и коммуникативное сотрудничество, стремление к взаимному самовыражению, развитию, сотрудничеству.

2. АВ-НЛО – ориентация на доминирование в общении, стремление подавить личность собеседника,

подчинить его себе, «коммуникативная агрессия», когнитивный эгоцентризм, «требование» быть понятым или требование согласия с собственной позицией, нежелание понимать собеседника, неуважение к чужой точке зрения, ориентация на стереотипное «общение-функционирование», коммуникативная ригидность.

3. М–НЛО – ориентация на использование собеседника и всего общения в своих целях, для получения разного рода выгоды, отношение к собеседнику как к средству, объекту своих манипуляций. Стремление понять собеседника, чтобы получить нужную информацию, в сочетании с собственной скрытностью, неискренностью. Ориентация на развитие и хитрость в общении, но односторонняя – только для себя за счёт другого.

4. Ал–НЛО – добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели, потребности и т.д. и бескорыстное жертвование своими интересами, целями. Стремление понять запросы другого с целью их наиболее полного удовлетворения, но безразличие к пониманию себя с его стороны. Стремление способствовать развитию собеседника даже в ущерб собственному развитию и благополучию.

5. К–НЛО – отказ от равноправия в общении в пользу собеседника. Ориентация на подчинение силе авторитета, на «объектную» позицию для себя. Ориентация на некритическое «согласие» (уход от противодействия), отсутствие стремления к действительному пониманию и желания быть понятым. Направленность на подражание, реактивное общение, готовность «подстроиться И – НЛО – такое отношение к общению, при котором игнорируется оно само со всеми его проблемами, доминирование ориентации на «сугубо деловые» вопросы, «уход» от общения как такового.

6. И – НЛО – такое отношение к общению, при котором игнорируется оно само со всеми его проблемами,

доминирование ориентации на «сугубо деловые» вопросы, «уход» от общения как такового.

Ценность методики «НЛО» связана с тем, что итоговая оценка («формула») отражает весь спектр обозначенных выше видов направленности и позволяет определить преобладающую коммуникативную тенденцию, благодаря чему сохраняются целостность, сложность и многогранность личности как субъекта общения. Методика «НЛО» прошла соответствующие психометрические процедуры и показала достаточную ретестовую надёжность и конструктивную валидность.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Респондент должен выбрать один ответ (или предложить его), который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности. Ответ респондента соотносится со шкалами «ключа» и в случае совпадения получает 1 балл.

Диапазон количества «сырых» баллов по шкалам – от 0 до 20 (без учета индивидуальных вариантов ответов). Максимальное количество баллов по той или иной шкале показывает наиболее предпочитаемый личностью способ поведения в коммуникативной ситуации, а наименьшее – отвергаемый или вытесненный способ поведения.

Ключ

№утверждения	№ ответов					
	1	2	3	4	5	6
1	АЛ	АВ	И	К	М	
2	К	АВ	М	И	АЛ	
3	АЛ	К	М	И	АВ	
4	М	И	К	АВ	АЛ	
5	И	М	АВ	К	АЛ	
6	АВ	АЛ	М	И	К	
7	АЛ	К	И	АВ	М	
8	М	К	АВ	АЛ	И	

9	<b>И</b>	<b>АВ</b>	<b>АЛ</b>	<b>М</b>	<b>К</b>	
10	<b>К</b>	<b>М</b>	<b>АЛ</b>	<b>И</b>	<b>АВ</b>	
11	<b>АВ</b>	<b>И</b>	<b>К</b>	<b>М</b>	<b>АЛ</b>	
12	<b>К</b>	<b>М</b>	<b>И</b>	<b>АЛ</b>	<b>АВ</b>	
13	<b>АЛ</b>	<b>М</b>	<b>И</b>	<b>АВ</b>	<b>К</b>	
14	<b>К</b>	<b>И</b>	<b>АЛ</b>	<b>М</b>	<b>АВ</b>	
15	<b>М</b>	<b>И</b>	<b>К</b>	<b>АВ</b>	<b>АЛ</b>	
16	<b>И</b>	<b>К</b>	<b>М</b>	<b>АЛ</b>	<b>АВ</b>	
17	<b>АВ</b>	<b>М</b>	<b>АЛ</b>	<b>К</b>	<b>И</b>	
18	<b>И</b>	<b>АЛ</b>	<b>К</b>	<b>АВ</b>	<b>М</b>	
19	<b>АЛ</b>	<b>И</b>	<b>АВ</b>	<b>К</b>	<b>М</b>	
20	<b>М</b>	<b>АЛ</b>	<b>АВ</b>	<b>К</b>	<b>И</b>	

Для обработки проективного материала используется описанная выше система категорий (виды коммуникативной направленности). Каждому «ответу» (часть стемов - №1; 13; 22; 24; 28 – выполняют специфические функции и в данном контексте обработке не подлежат) на основании сопоставления с характеристикой видов НЛО присваивается определённая категория – «Д» или «АВ», или «М» и т.д., в случае невозможности однозначно интерпретировать тот или иной «ответ», допускается приписывание сразу двух категорий, а в более неясных вариантах категория не приписывается. Кроме оценки «ответов» по категориям (качественная оценка), каждому из них присваивается также ещё и балл (от 0 до 5) – в зависимости от степени полноты и чёткости выраженности в «ответе» данной направленности (количественная оценка).

Наиболее существенный критерий для определения вида НЛО – соотношение позиций собеседников с точки зрения их равноправия (неравноправия) симметричности требований и ожиданий. Для более точной оценки проективного материала по этому вопросу, важному критерию в методике использован специальный приём, получивший название «инвертированный стем». Суть его заключается в том, что часть стемов имеет в списке «зеркальную» пару – т.е. одна и та же коммуникативная



ситуация, представлена в одном стеме с позиции самого отвечающего, а в другом (составляющим с первым парю) – с позиции его воображаемого собеседника, причём, в списке, диктуемом респонденту, «парные» стемы расположены не рядом, а разнесены (например, одну из пар составляют стем №5 «Я ожидаю от собеседника ...» и стем №11 «Собеседник ожидает от меня ...»). «Ответы» на парные стемы оцениваются как целое, путём сопоставления обоих ответов между собой, а для придания большего удельного веса оценка пары (в баллах) умножается на три. Например, пара №3 «Я хотел бы общаться с человеком, для которого мои переживания... являются близкими и он не безразличен к ним», №15 «То, что собеседник переживает ... для меня безразлично, главное, чтобы он обо мне хорошо думал» – получает в итоге оценку АВ-15 (пара получает категорию «АВ» и максимальный балл – 5, который утраивается).

Для того чтобы сделать интерпретацию «ответов» более точной и обоснованной, используется «ключ» – подборка наиболее характерных и распространённых вариантов «ответов», предварительно прошедших экспертную оценку. «Ключ» предназначен для решения двух задач: во-первых, для оценки конкретных «ответов» (путём нахождения наиболее близких им в «ключе»), во-вторых, для обучения желающего овладеть методикой «НАО». Однако ключ не должен использоваться как догма, он должен служить ориентировочной основой для мысленного диалога исследователя с респондентом, в результате которого только и может произойти адекватное понимание последнего, правильная оценка его коммуникативной направленности.

Каждый «ответ», таким образом, получает определённую оценку – категорию и балл. Затем выводится итоговая оценка всего протокола, для чего суммируются баллы по каждой категории в отдельности (учитываются как оценки отдельных стемов, так и пар; в варианте НАО-3 почти все стемы парные). В результате каждый протокол

получает итоговую оценку в виде определённой «формулы» коммуникативной направленности, к примеру, итоговая оценка одного из протоколов выглядит так: Д-2, АВ-40, М-4, АЛ-0, К-8, И-12. Поскольку общая сумма баллов (по всем категориям) для разных протоколов различна, то для сравнения результатов респондентов между собой абсолютные значения переводятся в относительные – в процентах к общей сумме баллов данного протокола. Тогда итоговая оценка протокола из приведённого примера будет выглядеть так: общая сумма баллов – 66 (100%), по категориям – Д – 3%, АВ – 61%, М- 6%, АЛ – 0%, К – 12%, И – 18%. Для анализа и дальнейшей интерпретации результатов используется именно «формула» в целом, хотя в отдельных случаях в протоколе могут быть ненулевые оценки только по двум-трём категориям или даже (очень редко) – по одной. Как правило, в протоколах представлены в той или иной степени все виды коммуникативной направленности. В то же время обычно в итоговой оценке можно выделить тенденции, преобладающий вид НЛО (в рассмотренном выше примере хорошо видна авторитарная тенденция), выявить определённую логику распределения баллов по категориям и т.д. – это и является предметом дальнейшей интерпретации результатов, консультирования респондентов и т.п.

Диапазон количества «сырых» баллов по шкалам – от 0 до 20 (без учета индивидуальных вариантов ответов). Максимальное количество баллов по той или иной шкале показывает наиболее предпочитаемый личностью способ поведения в коммуникативной ситуации, а наименьшее – отвергаемый или вытесненный способ поведения.

Типология направленности личности в общении предложенная С. Л. Братченко выглядит следующим образом:

1. Диалогическая направленность личности в общении. Для нее характерен высокий уровень развития всех трех

личностных коммуникативных установок, то есть ориентация на равноправное, этическое межличностное общение, основанное на взаимном доверии и уважении; стремление к взаимопониманию и взаимному «раскрытию» в общении, к коммуникативному сотрудничеству; стремление к взаимному развитию, творчеству в межличностном общении. Иными словами, характеристика диалогической направленности личности в общении соответствует описанию интенциональных особенностей диалога как наиболее эффективного стиля общения.

2. Авторитарная направленность личности в общении характеризуется: ориентацией на доминирование в общении, стремление «подавить» партнера, подчинить его действия своим целям; эгоцентризмом, «требованием» понимания (а точнее – согласия); неуважением к чужой точке зрения; ригидностью, ориентацией на штампы и стереотипы, на «общение - функционирование». Авторитарная направленность личности в общении – есть крайняя форма выражения монологазма. Между диалогическим и авторитарным полюсами можно выделить несколько «переходных» видов направленности личности в общении.

3. Для манипулятивной направленность личности в общении свойственны: ориентация на использование партнера и всего процесса общения в своих целях, отношение к партнеру как к средству, объекту своих скрытых манипуляций; стремление понять партнера с целью использования и управления его поведением, получения необходимой информации, выгоды в сочетании с собственной закрытостью, неискренностью; ориентация на развитие и даже «творчество» в общении, но ориентация односторонняя – для себя за счет другого.

4. Конформная направленность личности в общении. Особенности составляющих ее личностных коммуникативных установок таковы: отказ от равноправия в межличностном общении в пользу партнера, готовность

отказаться от своей точки зрения, ориентация на подчинение силе, авторитету, отношение к себе как к объекту («объектная» позиция); ориентация на некритическое «согласие», отсутствие стремления к глубокому пониманию партнера и желания быть понятым; ориентация на подражание, готовность изменять свое мнение в зависимости от обстоятельств.

5. Альтероцентристская направленность личности в общении отличается: добровольной «центрацией на другом» и бескорыстным отказом от себя, ориентацией на цели и потребности партнера; стремлением глубже понять запросы другого с целью наиболее полного их удовлетворения, безразличным отношением к тому, как понимает и воспринимает тебя партнер; стремлением способствовать развитию другого в ущерб своему собственному развитию. 6. Индифферентная направленность личности в общении.

С. А. Братченко предположил, что возможен такой вид направленности личности в общении, при котором будет игнорироваться само общение со всеми его проблемами, т. е. отсутствие в явном виде всех трех личностных коммуникативных установок, ориентация на «внекоммуникативные» проблемы. В сущности, это как бы скрытая авторитарность, при которой другой и общение с ним настолько обесцениваются, что вовсе вытесняются. Нельзя представлять себе процессы общения всегда и при всех обстоятельствах гладко протекающими и лишенными внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антогонизм позиций, отражающий наличие взаимоисключающих ценностей, задач и целей, что иногда оборачивается взаимной враждебностью – возникает межличностный конфликт. Причиной возникновения конфликтов являются также непреодоленные смысловые барьеры в общении, препятствующие налаживанию взаимодействия общающихся. Смысловой барьер в общении – это несовпадение смыслов высказанного требования, не

конгруэнтность индивидуальных стилей общения. Каждому человеку присущ свой целостный стиль общения, который накладывает вполне узнаваемый, характерный отпечаток на его поведение и общение в любых ситуациях. Причем, этот стиль не может быть выведен только из каких-либо индивидуальных особенностей и личностных черт людей – вспыльчивости или пассивности, доверчивости или закрытости и т. п. Он отражает именно особенности общения человека, характеризующие его общий подход к построению взаимодействия с другими людьми. Стиль общения, который присущ каждому из них, по-видимому, зависит от очень разных моментов – и от истории жизни, и от отношения к людям, и от того, какое общение наиболее предпочтительно в обществе, в котором они живут. Вместе с тем стиль общения, определяя то, как человек склонен строить и понимать различные ситуации, сам оказывает огромное влияние на его жизнь формируя его отношение к людям, способы решения проблем и его личность.

### **Методика «Индикатор копинг-стратегий»**

*Цитируется по:* Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – С. 554 – 556 [5].

Методика разработана Д. Амирханом [9] и предназначена для диагностики доминирующих копинг-стратегий личности. Адаптирована для проведения исследования на русском языке Н. А. Сиротой (1994) и В. М. Ялтонским (1995) в Психоневрологическом научно-исследовательском институте им. В. М. Бехтерева.

Дж. Амирхан на основе факторного анализа разнообразных копинг-ответов на стресс разработал «Индикатор копинг-стратегий». Он выделил 3 группы

копинг-стратегий: разрешения проблем, поиска социальной поддержки и избегания (Amirkhan J., 1994).

«Индикатор копинг-стратегий» можно считать одним из наиболее удачных инструментов исследования базисных стратегий поведения человека.

Ответы испытуемого сопоставляются с ключом. Для получения общего балла по соответствующей стратегии подсчитывается сумма баллов по всем 11 пунктам, относящимся к этой стратегии. Минимальная оценка по каждой шкале - 11 баллов, максимальная - 33 балла.

#### Ключ

Шкала «разрешение проблем» – пункты опросника: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33.

Шкала «поиск социальной поддержки» – пункты опросника: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «избегание проблем» – пункты опросника: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

Баллы начисляются по следующей схеме:

- Ответ «Полностью согласен» оценивается в 3 балла.
- Ответ «Согласен» в 2 балла.
- Ответ «Не согласен» в 1 балл.

#### Нормы для оценки результатов теста

Уровень	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
Очень низкий	< 16	< 13	< 15
Низкий	17 - 21	14 - 18	16 - 23
Средний	22 - 30	19 - 28	24 - 26
Высокий	> 31	> 29	> 27

## Интерпретация результатов

Все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, можно подразделить на три большие группы:

1. **Стратегия разрешения проблем** — это активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы.

2. **Стратегия поиска социальной поддержки** – это активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

3. **Стратегия избегания** – это поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем.

Человек может использовать пассивные способы избегания, например, уход в болезнь или употребление алкоголя, наркотиков, может совсем «уйти от решения проблем», использовав активный способ избегания – суицид.

Стратегия избегания – одна из ведущих поведенческих стратегий при формировании дезадаптивного, псевдосовладающего поведения. Она направлена на преодоление или снижение дистресса человеком, который находится на более низком уровне развития. Использование этой стратегии обусловлено недостаточностью развития личностно-средовых копинг-ресурсов и навыков активного разрешения проблем. Однако она может носить адекватный либо неадекватный характер в зависимости от конкретной стрессовой ситуации, возраста и состояния ресурсной системы личности.

Наиболее эффективным является использование всех трех поведенческих стратегий, в зависимости от ситуации. В некоторых случаях человек может самостоятельно справиться с возникшими трудностями, в других ему требуется поддержка окружающих, в третьих, он просто может избежать столкновения с проблемной ситуацией, заранее подумав о ее негативных последствиях.

### **Тест диспозиционного оптимизма**

*Цитируется по:* Гордеева, Т. О., Сычев, О. А., Осин, Е. Н. Тест диспозиционного оптимизма / Т. О. Гордеева, О. А. Сычев, Е. Н. Осин. – Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 36 – 64 [2].

Тест диспозиционного оптимизма, или тест жизненной ориентации (англ. LifeOrientationTest, сокр. LOT) представляет собой опросник, предназначенный для измерения такой личностной черты, как оптимизм. Опросник предложен в 1985 году Чарльзом Карвером и Майклом Шейером, валидизирован на русскоязычной выборке в 2012 году Т. О. Гордеевой, О. А. Сычевым и Е. Н. Осиным.

#### **«Ключ»**

*Количественная оценка ответов:*

- не согласен – 0 баллов;
- скорее не согласен – 1 балл;
- ни да, ни нет – 2 балла;
- скорее согласен – 3 балла;
- полностью согласен – 4 балла.

*Прямые утверждения* (субшкала позитивных ожиданий): 1, 4, 5, 11.

*«Обратные» утверждения* (субшкала негативных ожиданий): 3, 8, 9, 12.

*Утверждения-«наполнители»:* 2, 6, 7, 10.



Оценки по «обратным» утверждениям при подсчете общего показателя диспозиционного оптимизма должны быть инвертированы: 0=4; 1=3; 3=1; 4=0.

### **Интерпретация результатов**

Оптимизм представляет собой обобщенные ожидания того, что в будущем будут, скорее, происходят хорошие события, а не плохие; пессимизм же предполагает выраженность более негативных ожиданий относительно будущего.

Нормы, полученные с помощью разбиения выборки стандартизации на квартили:

22 балла и более – высокий уровень оптимизма;

19-21 – выше среднего; 17-18 – ниже среднего;

16 и менее – низкий уровень оптимизма.

Тест диспозиционного оптимизма содержит шкалы позитивных и негативных ожиданий, при обработке которых можно сделать вывод о направленности личности, обладает достаточно высокой надежностью и валидностью, а также показывает логичные и предсказуемые взаимосвязи с другими сопоставимыми с оптимизмом личностными характеристиками, низкой подверженностью оптимизма влиянию эффектов социальной желательности даже в условиях неанонимного предъявления методик.

Методика рекомендована авторами для комплексной диагностики психологического благополучия личности как предиктора (прогностического параметра) ее физического и психического здоровья, которые являются доминирующими в исследовании различных психологических проблем, связанных с оптимизмом и его ролью в саморегуляции деятельности, преодолении стресса, совладающем поведении и прогнозировании суицидальных рисков

## Методика изучения самоконтроля как ресурса личности

*Цитируется по:* Гордеева Т. О., Осин Е. Н., Сучков Д. Д., Иванова Т. Ю., Сычев О. А., Бобров В. В. Самоконтроль как ресурс личности: диагностика и связи с успешностью, настойчивостью и благополучием / Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. Ю. Иванова, О. А. Сычев, В. В. Бобров // Культурно-историческая психология. – 2016. – Том 12, № 2. – С. 46–58. DOI: 10.17759/chr.2016120205 [3].

Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер и А.А. Бун предложили опросник самоконтроля как черты, включающей в 2004 г. способность управлять своим поведением, эмоциями, желаниями и действовать продуманно, воздерживаясь от импульсивного поведения [11]. Опросник получил широкое распространение и в настоящее время является основным самоотчетным инструментом для измерения самоконтроля в исследованиях во всем мире. Для диагностики самоконтроля как мотивационно-личностного ресурса Т. О. Гордеевой, О. А. Сычевым с группой коллег был подготовлен русский перевод краткой версии шкалы самоконтроля.

Ключ к методике:

Прямые пункты: 1, 6, 8, 12.

Обратные пункты: 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13. Ответы на обратные пункты переводятся в шкалу 5 4 3 2 1 перед подсчетом суммарного балла.

Нормы для выборки сотрудников (N=591): M=44,97, SD=7,77.

Нормы для выборки студентов (N=328): M=36,52, SD=8,10.

Бланк методики представлен в Приложении 1.

### **Интерпретация результатов**

Индивиды с высоким уровнем самоконтроля склонны к более конструктивному мышлению при анализе различных жизненных ситуаций, что проявляется в общей и

академической самоэффективности, а также склонности к оптимистическому объяснению позитивных и негативных жизненных событий, интернальности при объяснении успехов и неудач. Это означает, что они объясняют позитивные ситуации как контролируемые, стабильные (постоянные) и широкие (универсальные), в то время как негативные ситуации воспринимаются ими как узкие, носящие временный характер и также контролируемые.

Индивиды с высоким самоконтролем склонны проявлять такие личностные черты, как надежность, склонность к упорядоченности, скрупулезности, дотошности и точности, склонность проверять и дорабатывать свою работу, а также проявлять упорство в запланированной деятельности и достижении намеченного результата. Также, в соответствии с данными авторов оригинального варианта методики, шкала самоконтроля связана с показателями эмоциональной стабильности. Люди с высоким самоконтролем способны лучше осуществлять контроль над собственными эмоциями, тревогой, умеют контролировать свое настроение, а также такие состояния, как раздражение, недовольство, гнев, т. е. они умеют «держат себя в руках».

Так, чем выше уровень самоконтроля, тем в большей мере, сталкиваясь с трудными жизненными ситуациями, человек склонен обращаться к стратегиям активного совладания, планирования дальнейших шагов, направленных на разрешение проблемы, отказываться от занятий конкурирующими делами и тем меньше склонен отрицать наличие проблемы и демонстрировать ее избегание.

Люди с высоким уровнем самоконтроля демонстрируют более высокий уровень эмоциональной стабильности и психологического благополучия, который оценивался через показатели удовлетворенности жизнью, позитивного и негативного аффекта и осмысленности жизни.

Для лиц с высоким уровнем самоконтроля свойственно более конструктивное мышление при анализе различных жизненных ситуаций, которое проявляется в склонности к оптимистическому объяснению позитивных и негативных жизненных событий, интернальности при объяснении успехов и неудач, общей, академической и профессиональной самооэффективности. При этом связь показателей самоконтроля и конструктивного мышления может быть двунаправленной. Возможно, что выраженный самоконтроль помогает поверить в будущее и оценивать происходящие события как более управляемые и контролируемые, но возможно, что развитое конструктивное мышление помогает индивиду справляться с импульсами и контролировать свое поведение и достижения.

### **Методика диагностики моральных оснований (опросник Moral Foundations Questionnaire (MFQ))**

*Цитируется по:* Сычев О. А., Беспалов А. М., Прудникова М. М., Власов М. С. Особенности моральных оснований у монгольских, немецких и российских подростков / О. А. Сычев, А. М. Беспалов, М. М. Прудникова // Культурно-историческая психология. 2016. – Том 12., № 1. – С. 85–96. DOI: 10.17759/chr.2016120109 [7].

Для диагностики моральных оснований Дж. Грэхем с коллегами разработали соответствующий опросник (MoralFoundationsQuestionnaire, MFQ) [10]. Русскоязычная версия используется нами в варианте, предложенным авторским коллективом под руководством О. А. Сычева.

Методика состоит из 32 заданий (два из них используются для оценки достоверности ответов), образующих две части и пять первичных шкал: заботы,

справедливости, лояльности группе, уважения и чистоты. В первой части испытуемые оценивают каждый из 15 пунктов с точки зрения их релевантности для моральной оценки события или поступка. В частности, в соответствии с инструкцией: «Когда Вы решаете, что правильно, а что неправильно, какое значение имеют для Вас следующие соображения?» испытуемые должны оценить такие утверждения как: «страдал ли кто-то эмоционально» (шкала заботы) или «проявлял ли кто-то своими действиями любовь к своей стране» (шкала лояльности) и т. д. Во второй части методики.

Бланк методики представлен в Приложении 1.

Ключ:

Шкала заботы/избегания вреда: 1, 6, 11, 16, 21, 26

Шкала справедливости: 2, 7, 12, 17, 22, 27

Шкала лояльности: 3, 8, 13, 18, 23, 28

Шкала уважения: 4, 9, 14, 19, 24, 29

Шкала чистоты: 5, 10, 15, 20, 25, 30

### **Интерпретация результатов**

Понимание специфики моральных оснований соотносится с их проявленностью в структуре личности (уровень от высокого к низкому), а также пониманием каждого морального основания в русскоязычной культуре. Например - забота (мысль или деятельность, направленная к благополучию кого-чего-нибудь, о человеке, например, также внимание, попечение, уход); справедливость (справедливое отношение к кому-нибудь, беспристрастие, соответствие истине, чувство справедливости, человек, действующий беспристрастно; осуществляемый на законных и честных основаниях); лояльность (держась формально в пределах законности, в пределах благожелательно-нейтрального отношения к кому-чему-нибудь); уважение (почтительное отношение, основанное на признании чьих-нибудь достоинств); чистота (поступков, слов, намерений и

т.д.) (Словарь Ожегова. Толковый словарь русского языка <http://www.ozhegov.com>)

### **Методика определение уровня эмоционального интеллекта Н. Холла (опросник EQ)**

*Цитируется по:* Ильин, Е. И. Эмоции и чувства // Е. И. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – С. 633 – 634. [4].

Методика предложена Н. Холлом для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

1. Эмоциональная осведомленность.
2. Управление своими эмоциями (скорее это эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность).
3. Самомотивация (скорее это как раз произвольное управление своими эмоциями, исключая пункт 14).
4. Эмпатия.
5. Распознавание эмоций других людей (скорее — умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей).

#### **Шкалы методики Н. Холла**

<b>Шкалы</b>	<b>Баллы</b>
Шкала «Эмоциональная осведомленность»	
Шкала «Управление своими эмоциями»	
Шкала «Самомотивация»	
Шкала «Эмпатия»	
Шкала «Распознавание эмоций других людей»	
<b>Интегративный уровень:</b>	

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

- 14 и более — высокий;

- 8–13 — средний;
- 7 и менее — низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

- 70 и более — высокий;
- 40–69 — средний;
- 39 и менее — низкий.

### **Ключ к методике**

- Шкала «Эмоциональная осведомленность» — пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.
- Шкала «Управление своими эмоциями» — пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.
- Шкала «Самотивация» — пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.
- Шкала «Эмпатия» — пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.
- Шкала «Распознавание эмоций других людей» — пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

### **Подсчет результатов**

По каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа (+ или –). Чем больше плюсовая сумма баллов, тем больше выражено данное эмоциональное проявление.

Бланк методики представлен в Приложении 1.

### **Интерпретация результатов**

Эмоциональная осведомленность – это осознание и понимание своих эмоций, а для этого постоянное пополнение собственного словаря эмоций. Люди с высокой эмоциональной осведомленностью в большей мере, чем у другие осведомлены о своем внутреннем состоянии.

Управление своими эмоциями – это эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость и т.д., другими словами, произвольное управление своими эмоциями

Самотивация – управление своим поведением, за счет управления эмоциями.

Эмпатия – это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию

другого человека, а также готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оттенкам речи, позе.

Распознавание эмоций других людей – умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

### **Методика «Личностный дифференциал»**

*Цитируется по:* Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Ред.-составитель: Райгородский Д. Я. – Самара: «Бахрах-М», 2001. – С. 269 –273 [6].

Методика **«Личностный дифференциал»** – компактный инструмент для изучения субъективного отношения человека к себе или к другим людям. Методика разработана в 1983 году в Ленинградском НИПНИ им. Бехтерева (Е. Ф. Бажин, А. М. Эткинд) для применения в клинико-психологической, психодиагностической работе, групповой и семейной психотерапии.

Использование методики в качестве средства самооценивания позволяет определить уровень самоуважения, принятия себя; уровень самоконтроля и волевых качеств; степень интра- или экстравертированности личности. При использовании опросника для оценки другого человека определяется уровень симпатии/отвержения; отношения доминирования/подчинения; отражается восприятие особенностей личности друг друга.

Методика личностного дифференциала (ЛД) разработана на базе современного русского языка и отражает сформировавшиеся в нашей культуре представления о структуре личности. Целью ее разработки являлось создание компактного и валидного инструмента изучения



определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений, который мог бы быть применен в клинико-психологической и психодиагностической работе, а также в социально-психологической практике.

Процедура отбора шкал ЛД

ЛД сформирован путем репрезентативной выборки слов современного русского языка, описывающих черты личности, с последующим изучением внутренней факторной структуры своеобразной модели личности, существующей в культуре и развивающейся у каждого человека в результате усвоения социального и языкового опыта.

Из толкового словаря русского языка Ожегова были отобраны 120 слов, обозначающих черты личности. Из этого исходного набора отобраны черты, в наибольшей степени характеризующие полюса 3-х классических факторов семантического дифференциала:

1. *Оценки.*
2. *Силы.*
3. *Активности.*

Случайным образом исходный набор черт был разбит на 6 списков по 20 черт. Применялось три параллельных метода классификации черт внутри каждого из этих списков.

1. Оценка испытуемыми (по 100-бальной шкале) вероятности того, что человек, обладающий свойствами личности *A*, обладает и свойствами личности *B*. В результате усреднения вероятностей индивидуальных оценок получены обобщенные показатели представлений о сопряженности черт личности, составляющих так называемую имплицитную структуру личности, свойственную для всей выборки в целом.

2. Корреляции между самооценками по чертам личности. Испытуемые заполняли 6 бланков самооценок, каждый из которых был составлен из 20 черт личности и

требовал оценить их наличие у испытуемого по 5-балльной шкале.

3. 120 черт личности оценивались по 3 шкалам (7-балльным), представляющим факторы семантического дифференциала, оценки усреднялись.

В ЛД отобрана 21 личностная черта. В нескольких случаях исходный список не содержал одного из членов требуемой антонимичной пары и был дополнен. Шкалы ЛД заполнялись испытуемыми с инструкцией оценить самих себя по отобранным чертам личности.

### Ключ к методике «Личностный дифференциал» (ЛД)

№	Ф	+	Черты личности		+	Черты личности
	.	/			/	
		-			-	
1.	О	+	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	-	Непривлекательный
2.	С	-	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	+	Сильный
3.	А	+	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	-	Молчаливый
4.	О	-	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	+	Добросовестный
5.	С	+	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	-	Уступчивый
6.	А	-	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	+	Открытый
7.	О	+	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	-	Эгоистичный
8.	С	-	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	+	Независимый
9.	А	+	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	-	Пассивный
10.	О	-	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	+	Отзывчивый
11.	С	+	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	-	Нерешительный
12.	А	-	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	+	Энергичный

13.	О	+	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	-	Несправедливый
14.	С	-	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	+	Напряженный
15.	А	+	Суебивый	3 2 1 0 1 2 3	-	Спокойный
16.	О	-	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	+	Дружелюбный
17.	С	+	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	-	Неуверенный
18.	А	-	Нелюдиный	3 2 1 0 1 2 3	+	Общительный
19.	О	+	Честный	3 2 1 0 1 2 3	-	Неискренний
20.	С	-	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	+	Самостоятельный
21.	А	+	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	-	Невозмутимый

Примечание: столбец «Ф» в таблице означает «фактор»: «О» – фактор оценок, «С» – фактор силы, «А» – фактор активности: «+/-» – означает, где находятся положительные и отрицательные значения по фактору.

Бланк методики представлен в Приложении 1.

### **Интерпретация результатов**

При применении ЛД для исследования самооценок значения **фактора Оценки (О)** результаты свидетельствуют об уровне самоуважения. Высокие значения этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя как личность, склонен осознавать себя как носителя позитивных, социально желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой.

Низкие значения фактора (О) указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем достижений, особенностями личности, на недостаточный уровень принятия самого себя. Особо низкие значения этого фактора в самооценках свидетельствуют о возможных

невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

При использовании ЛД для измерения взаимных оценок фактор (О) интерпретируется как свидетельство уровня привлекательности, симпатии, которым обладает один человек в восприятии другого. При этом положительные (+) значения этого фактора соответствуют предпочтению, оказываемому объекту оценки, отрицательные (-) – его отвержению.

**Фактор Силы (С)** в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особо низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность. Во взаимных оценках фактор (С) выявляет отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

**Фактор Активности (А)** в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертированности личности.

Положительные (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность; отрицательные (-) – на интровертированность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции. Во взаимных оценках отражается восприятие людьми личностных особенностей друг друга. При интерпретации данных, полученных с помощью ЛД, всегда следует помнить о том, что в них отражаются субъективные, эмоционально-смысловые представления человека о самом себе и других людях, его отношения, которые могут лишь частично соответствовать реальному положению дел, но часто сами по себе имеют

первостепенное значение.

### **Использование метода ЛД**

ЛД может быть использован во всех тех случаях, когда необходимо получить информацию о субъективных аспектах отношений испытуемого к себе и к другим людям. В этом отношении ЛД сопоставим с двумя категориями психодиагностических методов - с личностными опросниками и социометрическими шкалами. От личностных опросников он отличается краткостью и прямотой, направленностью на данные самосознания. Некоторые традиционные, получаемые с помощью опросников характеристики личности, могут быть получены и с помощью ЛД.

Уровень самоуважения, доминантности-тревожности и экстраверсии-интроверсии является достаточно важным показателем в таких клинических задачах, как диагностика неврозов, пограничных состояний, дифференциальная диагностика, исследование динамики состояния в процессе реабилитации, контроль эффективности психотерапии и т. д. Краткость метода позволяет использовать его не только самостоятельно, но и в комплексе с иными диагностическими процедурами. От социометрических методов ЛД отличается многомерностью характеристик отношений и большей их обобщенностью.

### **3. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОЛОНТЕРОВ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ**

В настоящее время направления развития студенческого и молодежного волонтерского движения определяется государственной политикой и социальным запросом общества. Основным вектором, задающим направление становления данного социально-психологического феномена, является личностное развитие волонтеров. Включаясь в волонтерское движение, молодежь и студенты овладевают нравственно-этическими и гуманистическими традициями, духовное развитие, самореализация личностного потенциала в соответствии с внутренними ценностями. Происходит их успешная социализация, формирование психологических знаний, принятие норм правильной социальной ориентации.

Волонтерская работа при ее грамотной организации дает возможность командам добровольцев реализовать отдельные идеи и комплексные проекты безвозмездной гуманитарной помощи, приобрести новый опыт, расширить сферу их общения, но не может полностью заменить использование официальных административных ресурсов. Следует отметить, что добровольцы не являются «бесплатной помощью и рабочей силой», их участие в проектах определяется собственным интересом и личной мотивацией.

Волонтеры могут сотрудничать с различными социальными, некоммерческими, психологическими, коррекционными, научными, практическими и образовательными учреждениями, участвовать в работе общественных объединений, обобщать опыт практической деятельности в различных средствах массовой информации; получать необходимые консультации по реализации проектов и мероприятий в любых образовательных,

общественных, медицинских и других учреждениях. Консультации оказываются на добровольной основе.

Участие волонтера в различных проектах может быть весьма трудозатратно по объему работы и количеству затрачиваемого времени, поэтому добровольцы имеют возможность приостановить волонтерскую деятельность по собственному усмотрению, но желательно только после реализации начатого проекта.

Деятельность волонтеров осуществляется в соответствии с запросами, поступающими от различных образовательных, общественных и медицинских организаций. Основные направления волонтерской деятельности: организация культурно-массовой, концертной, практической, воспитательной, здоровьесберегающей и профилактической работы студентов-волонтеров с различными возрастными и социальными группами населения. Приоритетным направлением является работа с детьми и подростками, детьми-инвалидами, сиротами, учащимися вспомогательных школ, детских домов, санаториев; организация, полная и частичная реализация разнонаправленных мероприятий по позиционированию здорового образа жизни, повышению психологической культуры и т.д.; сотрудничество с благотворительными фондами и организациями, помощь в организации, позиционировании проектов на разных ступенях образования, сопровождение различных мероприятий.

Мы считаем, что базой подготовки является комплекс теоретических знаний и практических навыков в сфере общей, социальной и управленческой психологии, рекрутинге, возможность работать одному и в команде, проектирование, тактическое и стратегическое планирование, а также реализация командной работы волонтеров с учетом личностных особенностей, которые реализуются в той или иной ролевой позиции. Отдельно следует отметить, что при высоком уровне развития

детерминант личности возможна мультиролевая модальность, что существенно повышает добровольческий потенциал человека отдельно и команды в целом.

Для выявления ролевой специфики волонтера в зависимости от выявленных личностных особенностей, по нашему мнению, наиболее эффективной является методика, разработанная ведущим теоретиком командообразования Р. М. Белбиным[1].

### **Методика «Роли в команде» (опросник Р. М. Белбина)**

Концепция командных ролей Р. М. Белбина развивалась в соответствии с представлениями о том, что эффективная работа команды возможна тогда, когда команда сбалансирована с точки зрения представленности членами группы необходимых командных ролей. Данная модель позволяет давать развернутые индивидуальные рекомендации по развитию конкретным человеком своего командного потенциала в будущем.

Сильной стороной этого подхода является разработанный диагностический инструментарий, который может использоваться для установления способностей людей к тем или иным командным ролям.

Опросник представляет из себя несколько блоков, сгруппированных вокруг определенной командной работы. В зависимости от вариантов ответов заполняется диагностическая таблица, которая позволяет выявить уровень сформированности той или иной роли (чем выше балл, тем соответственно, большая проявленность роли в структуре личности). Также интерпретация результатов дает возможность самоопределения в ролевой позиции и с точки зрения слабых сторон.

Тестовый материал представлен в приложении 1.



### Подсчёт баллов

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Р	К	Т	ГИ	И	Э	Д	И
<b>1 блок</b>	16	13	15	12	10	17	11	14
<b>2 блок</b>	20	21	24	26	22	23	25	27
<b>3 блок</b>	37	30	32	33	35	36	34	31
<b>4 блок</b>	43	47	41	44	46	42	40	45
<b>5 блок</b>	51	55	53	57	54	50	52	56
<b>6 блок</b>	65	62	66	60	67	64	61	63
<b>7 блок</b>	74	76	70	75	73	71	77	72
<b>Итого</b>								

Примечание. Условные обозначения: Р – realizator; К – координатор; Т – творец; ГИ – генератор идей; И – исследователь; Э – эксперт; Д – дипломат; И – исполнитель.

#### Характеристика роли в команде

##### Реализатор

**Характеристика.** *Реализаторам* присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжелую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени *Реализаторы* являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями Компании. Они менее сконцентрированы на преследовании собственных

интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности и они могут проявлять жесткость и непреклонность.

**Функциональность.** Они очень полезны компании благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. *Реализаторы*, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие *Реализаторы* часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

### **Координатор**

**Характеристика.** Отличительной чертой *Координаторов* является способность заставлять других работать над распределенными целями. Зрелый, опытный и уверенный, *Координатор* охотно раздает поручения. В межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные наклонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

**Функциональность.** Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с коллегами равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путем. В некоторых компаниях *Координаторы* могут вступать в конфликты из-за разности во взглядах с *Творцами*.

## Творец

**Характеристика.** Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

**Функционирование.** Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. *Творцы* способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они являются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.

## Генератор идей

**Характеристика.** *Генераторы идей* являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так

и на похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических усилий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

**Функциональность.** Основная функция *Генераторов идей* – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество *Генераторов идей* в одной компании может привести к контр-продуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.

### **Исследователь**

**Характеристика.** *Исследователи* - часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за ее пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что еще можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всем новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

**Функциональность.** Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

## Эксперт

**Характеристика.** Это очень серьезные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо все обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть пронизательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. *Эксперты* редко ошибаются.

**Функциональность.** *Эксперты* наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, *Эксперты* кажутся черствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удается стать руководителями. Тем не менее, многие *Эксперты* занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это идеальная «сфера» для *Экспертов*, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.

## Дипломат

**Характеристика.** Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. *Дипломаты* очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

**Функциональность.** Роль *Дипломатов* состоит в предотвращение межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет эффективно работать всем ее членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями, тем более, если их

непосредственный начальник подчиняется *Творцу*. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчивость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и поэтому всегда желанны для подчиненных. *Дипломаты* служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.

### **Исполнитель**

**Характеристика.** Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмутимыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование извне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

**Функциональность.** Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.

### **Специалист**

**Характеристика.** Это посвященные личности, которые гордятся приобретенными техническими навыками и умениями в узкой области. Их приоритетами являются предоставление профессиональных услуг, содействие и продвижение в своей сфере деятельности. Проявляя профессионализм в своем предмете, они редко интересуются

делами других. Возможно, они станут экспертами, следуя своим стандартам и работая над узким кругом специфических проблем. Вообще, немного людей, беззаветно преданных своему делу и стремящихся стать первоклассными специалистами.

**Функциональность.** *Специалисты* играют свою специфическую роль в команде, благодаря своим редкостным навыкам, на которых и базируется сервис или производство компании. Будучи руководителями, они пользуются уважением, так как знают намного больше о своем предмете, чем кто-либо еще и обычно вынуждены принимать решение, опираясь на свой глубокий опыт.

Характеристика командных ролей с позиции вклада в команду представлена в таблице 2.

**Таблица 2.**

**Характеристика командных ролей  
с позиции вклада в команду**

<b>Роли и описание вклада в работу команды</b>	<b>Возможные слабости</b>
<b>Генератор идей:</b> креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы.	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией.
<b>Исследователь:</b> экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты.	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм.
<b>Координатор:</b> зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия.	Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу.
<b>Творец:</b> поиск, динамичность, преодоление давления.	Склонность к провокациям. Обижает чувства других

Напористость и смелость в преодолении препятствий.	людей.
<b>Эксперт:</b> рассудительность, стратегия, проницательность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку.	Недостаток напористости, неумение воодушевлять других.
<b>Дипломат:</b> сотрудничество, мягкость, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения.	Нерешительность в спорных ситуациях.
<b>Реализатор:</b> дисциплинированность, надежность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия.	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности.
<b>Исполнитель:</b> старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет все вовремя.	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия.
<b>Специалист:</b> целеустремленность, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам.	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела.

Изучение ролевой составляющей волонтеров, по нашему мнению наиболее эффективно дополнить упражнениями на самоопределение в волонтерской деятельности и самооценкой трудностей и ресурсов (таблицы 4, 5), которые можно проводить как индивидуально, так и в группе.

### **Упражнение «Самоопределение волонтерской деятельности»**

**Цель:** научиться делать осознанный самоопределяющий выбор с учетом индивидуальных



потребностей и возможностей каждого волонтера для повышения эффективности самоорганизации групповой добровольческой практики.

**Ход выполнения:** индивидуальное заполнение пунктов и групповой обсуждение с расстановкой акцентов и приоритетов для индивидуальной и совместной работы в проектах. Проводится под руководством педагога-психолога или организатора волонтерской работы. Итог работы возможно обобщить в виде таблицы «Самоорганизация групповой волонтерской деятельности с учетом индивидуальных потребностей» (Таблица 3).

### **1. Интересы волонтерской деятельности.**

Реализация:

- развивающих и просветительских проектов;
- обучающих проектов;
- профилактических проектов;
- проектов помощи лицам в трудной жизненной ситуации (дети-сироты, бездомные, пожилые люди);
- экологических проектов.

Сопровождение:

- мероприятий разного уровня (форумы, конференции, выставки и т.д.);
- лиц с ОВЗ.

### **2. Мотивация волонтерской деятельности**

(приводится нами на основе структурных компонентов мотивации волонтерской деятельности, выделенных У.П. Косовой; Ю.А. Прокопьевой и М.М. Прокопьевой)

Выберите мотивы волонтерской деятельности, наиболее актуальные для индивидуальной или групповой работы:

Идеалистичные мотивы:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;
- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;

- стремление быть социально полезным другим людям;
- равнодушное отношение к происходящему вокруг;
- желание реализовать себя и свои инициативы;
- решить проблемы других людей и собственные проблемы.

Прагматичные мотивы:

- проба себя на пути к карьере
- приобретение дополнительных знаний, навыков и квалификации;
- поиск площадок для исследований;
- расширение профессионального опыта;
- получение необходимой информации, полезных связей [2].

- желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома;
- возможность найти единомышленников;
- стремление к общению и обмену опытом; потребность в чувстве принадлежности и необходимости;
- потребность иметь роль в обществе и цель в жизни;
- желание улучшить жизнь людей в обществе;
- следование традиции оказания помощи нуждающимся людям;
- желание быть моделью поведения для других;
- желание показать свое равнодушие к проблеме;
- применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых;
- подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов;
- возможность зачесть какие-либо предметы при обучении;
- самореализация, личностный рост, самоутверждение;
- выполнения работы, приносящей удовольствие;
- интересное проведение времени;

- компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни [3].

### **3. Целеполагание волонтерской деятельности.**

Запишите, какова цель работы команды волонтеров в предстоящем мероприятии или проекте. При условии совпадения общей и частной целей, фиксируется только один вариант. При наличии единичных целей отдельных участников, они записываются, также необходимо прояснить, смогут ли в указанной деятельности реализоваться частные цели отдельных волонтеров и обсудить их целесообразность и продуктивность. При обсуждении важно учитывать, что для эффективной работы команды важным является возможность эффективной реализации частных целей и мотивов членов добровольческого движения.

---

---

---

---

---

**4. Планирование волонтерской работы.** Составьте план работы (тактическое и стратегическое планирование) по конкретному мероприятию или проекту с учетом возможных трудностей и путей их преодоления, сильных и слабых сторон команды и отдельных участников, необходимость привлечения помощи и сторонних возможных ресурсов поддержки. Желательно выделять не только пункты совместного плана работы команды, но и индивидуальные шаги, важные для отдельных участников.

---

---

---

---

---

## 5. **Ход реализации проекта/мероприятия.**

Необходимо зафиксировать пошаговые действия каждого из членов команды, направленные на реализации общего плана работы и решение индивидуальных задач развития личности в зависимости от имеющейся или перспективной мотивации.

---

---

---

---

---

---

### **Самоорганизация групповой волонтерской деятельности с учетом индивидуальных потребностей**

**Инструкция по работе с таблицей:** отметить любым значком на усмотрение респондента уровень выявленных параметров в развитии личности и роли в команде.

Обобщить представленность ролей в команде, необходимость расширения ролевого репертуара участников и необходимость саморазвития личности на основе выявленных особенностей, возможность консультаций с психологом по определению траектории личностного роста.

Примечание. Условные обозначения: В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень.

Таблица 3

<b>Личностные особенности и их уровень</b>		<b>Уровень</b>		
<b>Большая пятерка</b>	Экстраверсия – интроверсия	В	С	Н
	Согласие – независимость	В	С	Н
	Самоконтроль – импульсивность	В	С	Н
	Эмоциональная стабильность – тревожность	В	С	Н
	Новаторство – консерватизм			

		В	С	Н
<b>Направленность личности в общении</b>	Д–НЛО – ориентация на равноправное общение	В	С	Н
	АВ–НЛО – ориентация на доминирование в общении	В	С	Н
	М–НЛО – ориентация на использование собеседника и всего общения в своих целях	В	С	Н
	Ал–НЛО – добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели, потребности и т.д.	В	С	Н
	К–НЛО – отказ от равноправия в общении в пользу собеседника.	В	С	Н
	И – НЛО – такое отношение к общению, при котором происходит «уход» от общения как такового	В	С	Н
<b>Индикатор копинг-стратегий (совладающего поведения)</b>	Разрешение проблем.	В	С	Н
	Поиск социальной поддержки.	В	С	Н
	Избегание проблем.	В	С	Н
<b>Диспозиционный оптимизма</b>	Оптимистичные ожидания	В	С	Н
	Негативное восприятие событий	В	С	Н
<b>Самоконтроль как ресурс личности</b>	Уровень самоконтроля	В	С	Н
<b>Моральные основания</b>	Чистота	В	С	Н
	Забота/избегание вреда	В	С	Н
	Справедливость	В	С	Н
	Лояльность	В	С	Н
	Уважение	В	С	Н
	Чистота	В	С	Н
<b>Уровень эмоционального интеллекта</b>	Эмоциональная осведомленность	В	С	Н
	Управление своими эмоциями			
	Самотивация	В	С	Н
	Эмпатия	В	С	Н
	Распознавание эмоций других людей	В	С	Н
		В	С	Н
<b>Личностный дифференциал</b>	Оценка (уровень самоуважения)	В	С	Н
	Сила (развитие волевых сторон)			

	личности, как они осознаются самим человеком) Активность	В	С	Н
		В	С	С
<b>Роли в команде</b>				
Генератор идей Координатор Исполнитель	Исследователь Реализатор Эксперт	Творец Дипломат Специалист		

### Самооценка трудностей и ресурсов волонтеров

Инструкция. Уважаемые волонтеры, просим вас оценить по пятибалльной шкале (0 – трудности отсутствуют, 5 – трудности сильно выражены) степень проявления тех трудностей, которые препятствуют эффективности вашей добровольческой деятельности и ресурсов, которые помогут вам решить задачи развития. Также вы можете оценить уровень выраженности указанных трудностей и при необходимости, обратиться за помощью к супервизору, психологу или руководителю группы волонтеров.

Примечание. Условные обозначения: В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень.

Таблица 4.

### Самооценка трудностей волонтеров

№	Трудности	Баллы					Уровень выраженности		
		1	2	3	4	5	В	С	Н
1	Трудности с учебной деятельностью	1	2	3	4	5	В	С	Н
2	Трудности в отношениях вообще	1	2	3	4	5	В	С	Н
3	Трудности в отношениях в команде волонтеров	1	2	3	4	5	В	С	Н
4	Трудности в отношениях с преподавателями, учителями	1	2	3	4	5	В	С	Н

5	Проблемы в поведении	1	2	3	4	5	В	С	Н
6	Трудности в самоорганизации собственной жизни	1	2	3	4	5	В	С	Н
7	Сниженное настроение	1	2	3	4	5	В	С	Н
8	Недостаточный уровень самостоятельности	1	2	3	4	5	В	С	Н
9	Неудовлетворенность собой	1	2	3	4	5	В	С	Н
10	Отсутствие жизненных планов	1	2	3	4	5	В	С	Н

Иные трудности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Таблица 5.

### Самооценка ресурсов волонтеров

№	Ресурсы	Баллы					Уровень выраженности		
		1	2	3	4	5	В	С	Н
1	Трудности с учебной деятельностью	1	2	3	4	5	В	С	Н
2	Трудности в отношениях вообще	1	2	3	4	5	В	С	Н
3	Трудности в отношениях в команде волонтеров	1	2	3	4	5	В	С	Н
4	Трудности в отношениях с преподавателями, учителями	1	2	3	4	5	В	С	Н
5	Проблемы в поведении	1	2	3	4	5	В	С	Н
6	Трудности в самоорганизации собственной жизни	1	2	3	4	5	В	С	Н
7	Сниженное настроение	1	2	3	4	5	В	С	Н

8	Недостаточный уровень самостоятельности	1	2	3	4	5	В	С	Н
9	Неудовлетворенность собой	1	2	3	4	5	В	С	Н

№	Ресурсы	Баллы					Уровень выраженности		
		1	2	3	4	5	В	С	Н
1	Разговоры с друзьями	1	2	3	4	5	В	С	Н
2	Прослушивание музыки	1	2	3	4	5	В	С	Н
3	Просмотр фильмов	1	2	3	4	5	В	С	Н
4	Занятия танцами, спортом, фитнесом	1	2	3	4	5	В	С	Н
5	Компьютерные игры	1	2	3	4	5	В	С	Н
6	Общение в интернете	1	2	3	4	5	В	С	Н
7	Встречи с психологом, супервизия	1	2	3	4	5	В	С	Н
8	Работа в команде волонтеров	1	2	3	4	5	В	С	Н
9	Реализация индивидуальных проектов	1	2	3	4	5	В	С	Н
10	Домашние животные	1	2	3	4	5	В	С	Н
11	Планирование будущего	1	2	3	4	5	В	С	Н

Иные ресурсы: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Раздел 1.

1. Александрова, О. В. Совладающее поведение в трудной жизненной ситуации в связи с разноуровневыми свойствами индивидуальности [Текст] / О. В. Александрова, И. Б. Дерманова // XXXII Мерлинские чтения: Способности. Одаренность. Индивидуальность /под. ред. А. А. Вихмана, А. Ю. Калугина, А. А. Скорнина. – Пермь: – ПГГПУ. – 2017. – С. 37-39.

2. Берилова, Е. И. Эмоциональный интеллект, самооценка и копинг-стратегии как ресурсы преодоления психического выгорания у девушек-футболисток [Текст] / Е. И. Берилова // Материалы научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. – 2018. – № 1. – С. 242-243.

3. Гаврилова, А. В. Социально-психологические особенности ментальности «нового поколения» [Текст] / А. В. Гаврилова // Вестник Удмуртского университета. – Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2016. – Т. 26. – № 2. – С. 58-63.

4. Гущина, А. В. К вопросу о нравственности как свойстве человека: педагогический аспект [Текст] / А. В. Гущина // Самарский научный вестник. – 2017. – Т. 6. № 3 (20). – С. 279-283.

5. Долгова, В. И. Исследование особенностей эмоционального интеллекта людей в ситуации контроля [Текст] / В. И. Долгова, Ю. Р. Вахитова, М. А. Комарова, Е. П. Тельцова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 1. – С. 197-204.

6. Лейфрид, Н. В. Стрессоустойчивость, волевой самоконтроль и копинг-стратегии учителей средних общеобразовательных школ [Текст] / Н. В. Лейфрид // Психологическое, физическое, информационное насилие и

пути его преодоления в современном обществе / Отв. редактор А. Ю. Маленова. – Омск: – ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. – 2015. – С. 61-66.

7. Лукьянченко, Н. В. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и диспозиционного оптимизма с эмоциональным выгоранием [Текст] / Н. В. Лукьянченко, И. А. Аликин, М. И. Аликин // Молодёжь Сибири - науке России / Сост. Т. А. Кравченко, ред. В. Ф. Забуга – Красноярск, 2016. – С. 212-214.

8. Мохова, Д. М. Эмоциональный интеллект и совладающее поведение у сотрудников опасных профессий / Д. М. Мохова [Текст] // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты / под. ред. Т. М. Сигитова – Пермь, 2018. – С. 118-120.

9. Новые психологические контексты становления личности в меняющемся мире [Текст] / под ред. Э. В. Галажинского, В. И. Кабрина. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2017. – 282 с.

10. Олексенко, Р. И. Аксиодуховная составляющая в становлении и гармонизации социо-культурного бытия человека [Текст] / Р. И. Олексенко, В. В. Молодыхенко, Г. Г. Тараненко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – № 65. – С. 27-40.

11. Палкин, К. А. Состояние и перспективы изучения психологических детерминант волонтерской деятельности [Текст] / К. А. Палкин // Психолого-педагогические исследования. – 2017. – Том 9. – № 4. – С. 99–107.

12. Петраш, М. Д. Совладающее поведение в структуре позитивного функционирования в разные периоды взрослости [Текст] / М. Д. Петраш // Проблемы современного педагогического образования. – 2017 – № 54-55. – С. 347–357.

13. Собчик, Л. Н. Диагностика индивидуально-типологическими свойств и межличностных отношений [Текст] / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург: Речь, 2003. – 96 с.

14. Фоминых, Е. К. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и копинг-стратегий личности [Текст] / Е. К. Фоминых // Образование и саморазвитие. – 2014. – № 4 (42). – С. 100-103.

15. Чернякевич, Е. Ю. Направленность личности в общении как один из факторов, влияющих на эффективность коммуникации [Текст] / Е. Ю. Чернякевич // Высшая школа. – 2016. – № 2. – С. 60-61.

16. Шумкова, А. А. Оптимизм в структуре пятифакторной модели черт личности [Текст] / А. А. Шумкова // В.С. Мерлин и современная психология: наука, образование, практика / под. ред. Ф. В. Дериш. – Пермь, 2015. – С. 39-41.

17. Davis, S. K. Emotional intelligence and attentional bias fort heat-related emotion understress / S. K. Davis // Scandinavian journal of psychology. 2018. – Vol. 59. – Issue 3. – P. 328-339. DOI: 10.1111/sjop.12439

18. Elvanya, N. M. Attainment-aspiration gap in students with a migration background: Therole of self-efficacy / N. M. Elvanya, H. D. Ferdinanda, M. M. Gebauera, W. Bosa, T. Huelmanna, O. Köllerb, Ch. Schöber // Learning and individual differences. – 2018. – Vol. 65. – P. 159–166. DOI: 10.1016/j.lindif.2018.05.002

19. Guntert, S. T. The quality of volunteers motives: Integrating the functional approach and self-determination theory / S. T. Guntert, I. T. Strubel, E. Kals, T. Wehner // Journal of social psychology. – 2016. – Vol. 156. – Issue 3. – P. 310-327.

20. Laytrn, P. Interpersonal relatedness and self definition in normal and disrupted personality development retrospect and prospect/ P. Laytrn, S. J. Latt // American Psychologist. – 2013. – Vol. 68. – Issue 1. – P. 172-181. DOI: 10/1037//a0032243.

21. Popova, O. S. Features of self-realization of personalities with different life values / O. S. Popova // Міжнародний науковий журнал Інтернаука. – 2016. – № 10-2 (20). – С. 27-30.

22. Rothbaum, F. Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control / F. Rothbaum, J. R. Weisz, S. S. Snyder // Journal of Personality and Social

Psychology, – 1982. – Vol. 42 (1), P. 5-37. DOI: 10.1037/0022-3514.42.1.5

23. Scheier, M. F. Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test / M. F. Scheier, C. S. Carver, M. W. Bridges // Journal of personality and social psychology. – 1994. – Vol. 67. – Issue 6. – P. 1063-1078.

24. Sokolova, S. N. Bioethical bases of safety person and society / S. N Sokolova // Веснік Палескага дзяржаўнага ўніверсітэта. Серыя грамадскіх і гуманітарных навук. – 2015. – № 1. – С. 38-42.

25. Turner, L. A. Academic entitlement: relations to perceptions of parental warmth and psychological control / L. A. Turner, W. H. McCormick // Educational Psychology. – 2017. – Vol. 38. – P. 248-260. DOI: 10.1080/01443410.2017.1328487

26. Westbrook, C. J. Trait sources of spirituality scale: assessing trait spirituality more inclusively / C. J. Westbrook, D. E. Davisa, S. E. McElroya, K. Brubakera, E. Choea, S. Karagaa, M. Dooleya, B. L. O'Bryanta, D. R. Van Tongerenb, J. Hookc // Measurement and evaluation in counseling and development. – 2018. – Vol. 51. – Issue 2. – P. 125-138. DOI: doi.org/10.1080/07481756.2017.1358059

27. Zaritskaya, V. V. Emotion self-control within emotional intelligence structure / V. V. Zaritskaya // Вісник Одеського національного універсітету. – Психологія. – 2010. – Т. 15. – № 9. – С. 43-52.

## **Раздел 2.**

1. Братченко, С. А. Диагностика личностно-развивающегося потенциала: Метод. пособие для школьных психологов [Текст] / С. А. Братченко. – Псков, 1997. – 68 с.

2. Гордеева, Т. О. Тест диспозиционного оптимизма [Текст] / Т. О. Гордеева, О.А. Сычев, Е. Н. Осин. – Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 36 – 64.

3. Гордеева, Т. О. Самоконтроль как ресурс личности: диагностика и связи с успешностью, настойчивостью и благополучием [Текст] / Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. Ю. Иванова, О. А. Сычев, В. В. Бобров [Текст] // Культурно-историческая психология. – 2016. Том 12. – № 2. – С. 46–58. DOI:10.17759/chr.2016120205
4. Ильин, Е. И. Эмоции и чувства [Текст] / Е. И. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 752 с.
5. Ильин, Е. И. Психология индивидуальных различий [Текст] / Е. И. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 701 с.
6. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. [Текст] / Ред.-составитель: Райгородский Д. Я. – Самара: «Бахрах-М», 2001. – 672 с.
7. Сычев, О. А. Особенности моральных оснований у монгольских, немецких и российских подростков [Текст] / О. А. Сычев, А. М. Беспалов, М. М. Прудникова // Культурно-историческая психология. – 2016. – Том 12, № 1. – С. 85–96. DOI:10.17759/chr.2016120109
8. Хромов, А. Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие [Текст] / А. Б. Хромов. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.
9. Amirkhan, J. H. Criterion validity of a coping measure / J. H. Amirkhan // Journal of personality assessment. – 1994. – Vol. 62. – Issue 2. P. 242-261 DOI: 10.1207/s15327752jpa6202\_6
10. Graham, J. Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism / J. Graham, J. Haidt, S. Koleva, M. Motyl, R. Iyer, S. Wojcik, P. H. Ditto // Advances in experimental social psychology. – 2013. – Vol. 47. – P. 55-130. doi: 10.1016/B978-0-12-407236-7.00002-4.
11. Tangney J. P. Self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success boone high

/ J. P. Tangney, R. F. Baumeister //Journal of Personality. – 2004. – Vol. 72 (2). – P. 271-324. doi: 10.1111/j.0022- 3506.2004.00263.x.  
12.

### **Раздел 3.**

1. Белбин, Р. М. Типы ролей в командах менеджеров [Текст] / Р. М. Белбин. – Москва :Гиппо, 2003 – 240 с.

2. Косова, У. П. Мотивация волонтерской деятельности [Текст] / У. П. Косова. // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2012. – №2(20). – С. 123-127.

3. Прокопьева, Ю. П. Мотивация волонтерской деятельности [Текст] / Ю. П. Прокопьева, М. М. Прокопьева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 6. – С. 31-34.

**Бланки к диагностическим методикам**

**Бланк методики «Тест большая пятерка (Big five)».  
Пятифакторный личностный опросник  
(Р. МакКрае, П. Коста)**

**Инструкция:** *«Прочтите парные высказывания и определите, какое из двух альтернативных высказываний вам больше всего подходит. Если подходит высказывание, записанное слева от оценочной шкалы, то используйте для оценки этого высказывания значение «-2» или «-1». Если вам подходит правое высказывание, то оно оценивается значениями «2» или «1». Значения «-2» или «2» выбираются в том случае, если оцениваемое высказывание выражено сильно. Если это высказывание выражено слабо (слабее), то выбирается значение «-1» или «1». В том случае, когда ни одна из альтернатив вам не подходит, а подходит нечто среднее между ними, то выбирается значение «0». Выбранное значение записывается в бланк ответов в левую ячейку».*

1. Мне нравится заниматься физкультурой	-2	-1	0	1	2	Я не люблю физические нагрузки
2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком	-2	-1	0	1	2	Некоторые люди считают меня холодным и черствым
3. Я во всем ценю чистоту и порядок	-2	-1	0	1	2	Иногда я позволяю себе быть неряшливым
4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться	-2	-1	0	1	2	«Мелочи жизни» меня не тревожат
5. Все новое вызывает	-2	-1	0	1	2	Часто новое

у меня интерес						вызывает у меня раздражение
6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит	-2	-1	0	1	2	Я человек спокойный и не люблю суетиться
7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем людям	-2	-1	0	1	2	Я не всегда и не со всеми дружелюбный человек
8. Моя комната всегда аккуратно прибрана	-2	-1	0	1	2	Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком
9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков	-2	-1	0	1	2	Я не обращаю внимания на мелкие проблемы
10. Мне нравятся неожиданности	-2	-1	0	1	2	Я люблю предсказуемость событий
11. Я не могу долго оставаться в неподвижности	-2	-1	0	1	2	Мне не нравится быстрый стиль жизни
12. Я тактичен по отношению к другим людям	-2	-1	0	1	2	Иногда в шутку я задеваю самолюбие других
13. Я методичен и пунктуален во всем	-2	-1	0	1	2	Я не очень обязательный человек
14. Мои чувства легко уязвимы и ранимы	-2	-1	0	1	2	Я редко тревожусь и редко чего-либо боюсь
15. Мне не интересно, когда ответ ясен заранее	-2	-1	0	1	2	Я не интересуюсь вещами, которые мне не понятны
16. Я люблю, чтобы другие быстро	-2	-1	0	1	2	Я не спеша выполняю чужие



выполняли мои распоряжения						распоряжения
17. Я уступчивый и склонный к компромиссам человек	-2	-1	0	1	2	Я люблю поспорить с окружающими
18. Я проявляю настойчивость, решая трудную задачу	-2	-1	0	1	2	Я не очень настойчивый человек
19. В трудных ситуациях я весь сжимаюсь от напряжения	-2	-1	0	1	2	Я могу расслабиться в любой ситуации
20. У меня очень живое воображение	-2	-1	0	1	2	Я всегда предпочитаю реально смотреть на мир
21. Мне часто приходится быть лидером, проявлять инициативу	-2	-1	0	1	2	Я скорее подчиненный, чем лидер
22. Я всегда готов оказать помощь и разделить чужие трудности	-2	-1	0	1	2	Каждый должен уметь позаботиться о себе
23. Я очень старательный во всех делах человек	-2	-1	0	1	2	Я не очень усердствую на работе
24. У меня часто выступает холодный пот и дрожат руки	-2	-1	0	1	2	Я редко испытывал напряжение, сопровождаемое дрожью в теле
25. Мне нравится мечтать	-2	-1	0	1	2	Я редко увлекаюсь фантазиями
26. Часто случается,	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю,

что я руковожу, отдаю распоряжения другим людям						чтобы кто-то другой брал в свои руки руководство
27. Я предпочитаю сотрудничать с другими, чем соперничать	-2	-1	0	1	2	Без соперничества общество не могло бы развиваться
28. Я серьезно и прилежно отношусь к работе	-2	-1	0	1	2	Я стараюсь не брать дополнительные обязанности на работе
29. В необычной обстановке я часто нервничаю	-2	-1	0	1	2	Я легко привыкаю к новой обстановке
30. Иногда я погружаюсь в глубокие размышления	-2	-1	0	1	2	Я не люблю тратить свое время на размышления
31. Мне нравится общаться с незнакомыми людьми	-2	-1	0	1	2	Я не очень общительный человек
32. Большинство людей добры от природы	-2	-1	0	1	2	Я думаю, что жизнь делает некоторых людей злыми
33. Люди часто доверяют мне ответственные дела	-2	-1	0	1	2	Некоторые считают меня безответственным
34. Иногда я чувствую себя одиноко, тоскливо и все валится из рук	-2	-1	0	1	2	Часто, что-либо делая, я так увлекаюсь, что забываю обо всем
35. Я хорошо знаю, что такое красота и элегантность	-2	-1	0	1	2	Мое представление о красоте такое же, как и у других
36. Мне нравится	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю

приобретать новых друзей и знакомых						иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся	-2	-1	0	1	2	Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе	-2	-1	0	1	2	Иногда я пренебрегаю своими обязанностями
39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе	-2	-1	0	1	2	У меня очень редко бывает мрачное настроение
40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени	-2	-1	0	1	2	Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными
41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю уединение
42. Большинство людей честные, и им можно доверять	-2	-1	0	1	2	Иногда я отношусь подозрительно к другим людям
43. Я обычно работаю добросовестно	-2	-1	0	1	2	Люди часто находят в моей работе ошибки
44. Я легко впадаю в депрессию	-2	-1	0	1	2	Мне невозможно испортить настроение
45. Настоящее произведение искусства вызывает у меня восхищение	-2	-1	0	1	2	Я редко восхищаюсь совершенством настоящего произведения искусства
46. «Болея» на	-2	-1	0	1	2	Я не понимаю,

спортивных соревнованиях, я забываю обо всем						почему люди занимаются опасными видами спорта
47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми	-2	-1	0	1	2	Иногда мне нет дела до интересов других людей
48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю принимать решения быстро
49. У меня много слабостей и недостатков	-2	-1	0	1	2	У меня высокая самооценка
50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние	-2	-1	0	1	2	Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я
51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю избегать опасных ситуаций
52. Радость других я разделяю как собственную	-2	-1	0	1	2	Я не всегда разделяю чувства других людей
53. Я обычно контролирую свои чувства и желания	-2	-1	0	1	2	Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя	-2	-1	0	1	2	Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь	-2	-1	0	1	2	Я редко обращаю внимание на чужие переживания

содержательнее						
56. Мне нравятся карнавалы, шествия и демонстрации	-2	-1	0	1	2	Мне не нравится находиться в многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять	-2	-1	0	1	2	Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить	-2	-1	0	1	2	Иногда я покупаю вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком	-2	-1	0	1	2	Обычно я чувствую себя нужным человеком
60. Я легко «вживаюсь» в переживания вымышленного героя	-2	-1	0	1	2	Приключения киногероя не могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание	-2	-1	0	1	2	Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей
62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать	-2	-1	0	1	2	Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую	-2	-1	0	1	2	Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и	-2	-1	0	1	2	Обычно у меня ровное настроение

падения настроения						
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми	-2	-1	0	1	2	Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного пола	-2	-1	0	1	2	Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком
67. Я всегда стараюсь быть добрым и внимательным с каждым человеком	-2	-1	0	1	2	Некоторые люди думают, что я самонадеянный и эгоистичный
68. Перед путешествием я намечаю точный план	-2	-1	0	1	2	Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы
69. Мое настроение легко меняется на противоположное	-2	-1	0	1	2	Я всегда спокоен и уравновешен
70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра	-2	-1	0	1	2	Жизнь – это опыт, передаваемый последующим поколениям
71. Мне нравится выглядеть вызывающе	-2	-1	0	1	2	В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой
72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим	-2	-1	0	1	2	Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами
73. Я точно и	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю

методично выполняю свою работу						«плыть по течению», доверяя своей интуиции
74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу	-2	-1	0	1	2	Меня трудно вывести из себя
75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое	-2	-1	0	1	2	Я не хотел бы ничего в себе менять

## Текст методики «Направленность личности в общении» (НЛО)

**Инструкция:** «Ниже перечислены варианты поведения в различных ситуациях общения. Вам предлагается выбрать для каждой ситуации тот вариант, который в наибольшей степени соответствует предпочитаемому вами стилю общения с людьми (с друзьями, знакомыми и т. п.). Предложенные пять вариантов не исчерпывают все многообразие общения. Поэтому, если ни один из предложенных вариантов не соответствует вашему представлению об общении, сформулируйте свой вариант и впишите его под № 6. Номер выбранного вами (или сформулированного самостоятельно) варианта для каждой ситуации напишите на отдельном листе. Будьте внимательны и аккуратны. Отвечать следует строго в порядке предъявления ситуаций; не допускается добавлять или исправлять ответы после ознакомления с последующими ситуациями. Постарайтесь быть искренними: помните, что здесь не может быть «хороших» или «плохих» ответов, важно лишь, чтобы они отражали ваше мнение».

### **1. Чтобы собеседник правильно понял меня, ...**

1. я должен говорить о том, что его волнует и интересует;
2. у него должна быть одинаковая со мной точка зрения;
3. главное, чтобы он хорошо разбирался в обсуждаемом вопросе;
4. я должен говорить то, что ему понятно и с чем он согласен;
5. я не всегда буду стараться достичь этого;
6. ...

### **2. Я ожидаю от собеседника...**

1. чёткой и твердой позиции;
2. согласия со мной;
3. какой-либо пользы для себя;
4. участия в решении деловых вопросов;
5. открытости, готовности принять мою помощь;
6. ...



### **3. То, что чувствует и переживает собеседник, ...**

1. я принимаю близко к сердцу;
2. может влиять на моё поведение;
3. может представлять интерес;
4. не должно мешать делу;
5. не следует показывать окружающим;
6. ...

### **4. Я хотел бы, чтобы собеседник занимал в общении со мной позицию...**

1. удобную для меня;
2. всё равно какую;
3. лидера;
4. сочувствующего слушателя;
5. удобную для него;
6. ...

### **5. Доверие собеседника ко мне...**

1. не имеет существенного значения для дела;
2. нужно, если мне важен этот человек;
3. должно быть полным;
4. сделает общение более спокойным и лёгким;
5. мне очень дорого, и я буду стараться оправдать его;
6. ...

### **6. Если в общении между нами назревает конфликт, собеседник...**

1. должен уступить;
2. может рассчитывать на мою готовность помочь, уступить;
3. не должен делать того, чего я не хочу;
4. лучше пусть займётся делом;
5. должен его не допустить;
6. ...

### **7. Когда собеседник меня не понимает, ...**

1. значит, я плохо объясняю и должен ему помочь;
2. должен выслушать его точку зрения;
3. меня это не волнует, если это не мешает делу;
4. я прекращаю с ним общаться;
5. я буду ему объяснять, если мне это надо;
6. ...

### **8. Для меня важно, чтобы собеседник в общении со мной исходил из...**

1. моих интересов;
2. желания не обострять отношения;
3. того, что приятно для меня;
4. того, что его волнует;
5. интересов дела;
6. ...

### **9. Если собеседник перестаёт меня слушать, ...**

1. меня это не волнует;
2. я обижаюсь и прекращаю разговор;
3. значит, в этом виновен я;
4. попробую повлиять на него по-другому;
5. я буду слушать его;
6. ...

### **10. Мне нравится такое общение, когда...**

1. оно проходит спокойно, и я согласен с собеседником;
2. я получаю от него пользу;
3. я чувствую, что нужен собеседнику;
4. когда есть практический результат;
5. когда я получаю удовольствие;
6. ...

### **11. Чтобы я правильно понял собеседника, ...**

1. он должен быть моим единомышленником;

2. надо меньше разговоров, а больше дела;
3. я должен согласиться с его точкой зрения;
4. надо внимательно за ним понаблюдать;
5. мне надо полностью сосредоточиться на его проблемах;
6. ...

**12. Я считаю правильным, если собеседник ожидает от меня...**

1. согласия;
2. того, что я намерен ему предложить;
3. ничего не ожидает;
4. помощи, участия;
5. чёткой и твёрдой позиции;
6. ...

**13. То, что я чувствую и переживаю, ...**

1. зависит от переживаний собеседника;
2. не должно быть заметно собеседнику;
3. не должно мешать делу;
4. должно быть важно для собеседника, и он тоже должен переживать;
5. не должно беспокоить собеседника;
6. ...

**14. Я стараюсь занять в общении позицию...**

1. удобную для собеседника;
2. всё равно какую;
3. сочувствующего слушателя;
4. удобную для меня;
5. лидера;
6. ...

**15. Доверять собеседнику...**

1. можно только в очень редких случаях (если в этом есть смысл);

2. надо, если это в интересах дела;
3. можно, если его позиция убедительна;
4. можно, если наши взгляды совпадают;
5. надо, потому что это поможет ему;
6. ...

### **16. Если в общении назревает конфликт, я...**

1. займусь делом;
2. постараюсь его сгладить;
3. буду действовать в соответствии со своими интересами;
4. уступлю, чтобы помочь собеседнику;
5. буду доказывать свою правоту;
6. ...

### **17. В общении я исхожу из...**

1. стремления утвердить свою точку зрения;
2. желания получить максимум пользы для себя;
3. необходимости решить проблемы другого человека, помочь ему;
4. необходимости избежать конфликта;
5. интересов дела;
6. ...

### **18. Когда я не понимаю собеседника, ...**

1. меня это не беспокоит;
2. я очень переживаю и ищу свою ошибку;
3. пересматриваю свою точку зрения;
4. значит он плохо объясняет;
5. буду стараться понять, если мне это надо;
6. ...

### **19. Для меня главная цель общения – это...**

1. помочь, поддержать собеседника;
2. решить деловой вопрос;
3. получить удовольствие;

4. избежать конфликта;
5. извлечь какую-нибудь пользу;
6. ...

**20. Если я считаю, что собеседник неправ, то...**

1. я теряю к нему интерес;
2. думаю, чем могу ему помочь;
3. буду добиваться, чтобы он признал и исправил свою ошибку;
4. не буду обострять ситуацию;
5. это меня не беспокоит, это его проблема;
6. ...

## Текст опросника «Индикатор копинг-стратегий»

**Инструкция:** *«Мы интересуемся, как люди справляются с проблемами, трудностями и неприятностями в их жизни. На бланке представлено несколько возможных путей преодоления проблем, неприятностей. Ознакомившись с утверждениями, Вы сможете определить, какие из предложенных вариантов обычно Вами используются. Все Ваши ответы останутся неизвестны посторонним. Попытайтесь вспомнить об одной из серьезных проблем, с которой Вы столкнулись за последний год и которая заставила Вас изрядно беспокоиться. Опишите эту проблему в нескольких словах.*

*Теперь, читая приведенные ниже утверждения, выберите один из трех наиболее приемлемых вариантов ответа для каждого утверждения».*

### Текст опросника

1. Позволяю себе поделиться переживанием с другом.
2. Стараюсь сделать все так, чтобы иметь возможность наилучшим образом решить проблему.
3. Осуществляю поиск всех возможных решений, прежде чем что-либо предпринять.
4. Пытаюсь отвлечься от проблемы.
5. Принимаю сочувствие и понимание кого-либо.
6. Делаю все возможное, чтобы не дать окружающим возможность увидеть, что мои дела плохи.
7. Обсуждаю ситуацию с людьми, так как обсуждение помогает мне чувствовать себя лучше.
8. Ставлю для себя ряд целей, позволяющих постепенно справиться с ситуацией.
9. Очень тщательно взвешиваю возможности выбора.
10. Мечтаю, фантазирую о лучших временах.
11. Пытаюсь различными способами разрешить проблему, пока не найду наиболее подходящий.
12. Доверяю свои страхи родственнику или другу.
13. Больше времени, чем обычно, провожу один.

14. Рассказываю людям о ситуации, так как только ее обсуждение помогает мне прийти к ее разрешению.
15. Думаю о том, что нужно сделать для того, чтобы исправить положение.
16. Сосредоточиваюсь полностью на решении проблемы.
17. Обдумываю про себя план действий.
18. Смотрю телевизор дольше, чем обычно.
19. Иду к кому-нибудь (другу или специалисту), чтобы он мне помог чувствовать себя лучше.
20. Проявляю упорство и борюсь за то, что мне нужно в этой ситуации.
21. Избегаю общения с людьми.
22. Переключаюсь на хобби или занимаюсь спортом, чтобы избежать проблемы.
23. Иду к другу, чтобы он помог мне лучше осознать проблему.
24. Иду к другу за советом - как исправить ситуацию.
25. Принимаю сочувствие, взаимное понимание друзей, у которых та же проблема.
26. Сплю больше обычного.
27. Фантазирую о том, что все могло быть иначе.
28. Представляю себя героем книг или кино.
29. Пытаюсь решить проблему.
30. Хочу, чтобы люди оставили меня одного.
31. Принимаю помощь от друга или родственника.
32. Ищу успокоение у тех, кто знает меня лучше.
33. Пытаюсь тщательно планировать свои действия, а не действовать импульсивно.

**Регистрационный бланк методики  
«Индикатор копинг-стратегии»**

Дата \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Образование \_\_\_\_\_

№ п/п	Согла-сен полностью	Согла-сен	Не согла-сен	№ п/п	Согла-сен полностью	Согла-сен	Не согла-сен	№ п/п	Согла-сен полностью	Согла-сен	Не согла-сен
1				12				23			
2				13				24			
3				14				25			
4				15				26			
5				16				27			
6				17				28			
7				18				29			
8				19				30			
9				20				31			
10				21				32			
11				22				33			



## Бланк методики «Тест диспозиционного оптимизма»

**Инструкция:** «Пожалуйста, будьте искренни и точны настолько, насколько это возможно. Постарайтесь отвечать так, чтобы ответ на один вопрос не зависел от ответа на другие. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отвечайте в соответствии с тем, что чувствуете Вы, а не исходя из того, как ответили бы, по Вашему мнению, большинство людей».

№ п/п	Утверждение	Не согласен (не согласна)	Скорее не согласен (не согласна)	Ни да, ни нет	Скорее согласен (согласна)	Полностью согласен (согласна)
1	В неопределенных ситуациях я обычно верю, что все будет хорошо					
2	Меня не очень легко вывести из себя					
3	От будущего я не жду ничего особенно хорошего					
4	Я всегда во всем ищу позитив					
5	Я всегда с оптимизмом					

	смотрю в будущее					
6	Общение с друзьями доставляет мне большое удовольствие					
7	Для меня важно всегда быть занятым					
8	Я мало верю в то, что будущее будет хорошим					
9	Я не строю особенно оптимистичных планов на будущее					
10	Меня нелегко расстроить					
11	Я верю в то, что все, что происходит – к лучшему.					
12	Я редко надеюсь на то, что со мной произойдет что-то хорошее.					

## Бланк Краткой шкалы самоконтроля

**Инструкция:** «В столбце, находящемся справа от списка утверждений опросника, пожалуйста, отметьте, насколько верно каждый из пунктов описывает Вас (привычное для Вас состояние)».

1	2	3	4	5
Совершенно не согласен	Скорее не согласен	Нечто среднее	Скорее согласен	Совершенно согласен

Мне хорошо удается сопротивляться соблазнам.	1	2	3	4	5
Я с трудом отказываюсь от дурных привычек.	1	2	3	4	5
Я ленивый (ая).	1	2	3	4	5
Бывает, что я говорю неуместные вещи.	1	2	3	4	5
Выбирая между приятным и полезным, я выбираю приятное.	1	2	3	4	5
Я умею отказываться от того, что для меня вредно.	1	2	3	4	5
Мне бы хотелось лучше контролировать себя.	1	2	3	4	5
Я производжу впечатление очень дисциплинированного человека.	1	2	3	4	5
Поговорка «семь раз отмерь, один раз отрежь» – не про меня.	1	2	3	4	5
Иногда я не могу доделать работу, потому что отвлекаюсь на более приятные дела.	1	2	3	4	5
Мне бывает трудно сконцентрироваться.	1	2	3	4	5
Мне удается ставить и достигать долгосрочные цели.	1	2	3	4	5
Иногда я делаю что-то, хотя и знаю, что этого делать не стоит.	1	2	3	4	5

## Бланк методики MFQ

Когда Вы оцениваете чей-то поступок и решаете, правильный он или нет, насколько важны для Вас следующие соображения?	Абсолютно не важно	Скорее не важно	Отчасти важно	Довольно важно	Очень важно	Крайне важно
1. Испытал ли кто-нибудь от этого поступка душевные страдания						
2. Отнеслись ли при этом к кому-нибудь необъективно						
3. Проявилась ли в этом поступке любовь к своей стране						
4. Было ли продемонстрировано неуважение к власти						
5. Нарушались ли при этом нормы морали и приличия						
6. Была ли проявлена забота о слабых и незащищенных						
7. Был ли этот поступок несправедливым						
8. Было ли в этом поступке предательство интересов своей группы						
9. Соблюдались ли обычаи и традиции						
10. Было ли в этом поступке что-либо гадкое и противное						

11. Была ли проявлена жестокость						
12. Были ли ущемлены чьи-либо права						
13. Было ли проявлено отсутствие преданности своей группе						
14. Было ли проявлено неуважение к обществу и порядку						
15. Была ли проявлена распущенность, развращенность						

<b>Пожалуйста, прочтите следующие предложения и ответьте, насколько Вы с ними согласны или не согласны</b>	<b>Абсолютно не согласен</b>	<b>Не согласен</b>	<b>Скорее не согласен</b>	<b>Скорее согласен</b>	<b>Согласен</b>	<b>Абсолютно согласен</b>
16. Сострадание – самая важная добродетель						
17. Справедливость – это главное, чему должны служить новые законы						
18. При воспитании детей важнее всего привить им любовь к своему народу и родине						
19. Уважение к власти и к авторитету – это то, чему должны учиться все дети						
20. Нельзя делать что-то постыдное, даже если это никому не вредит						

<p><b>Пожалуйста, прочтите следующие предложения и ответьте, насколько Вы с ними согласны или не согласны</b></p>	<p><b>Абсолютно не согласен</b></p>	<p><b>Не согласен</b></p>	<p><b>Скорее не согласен</b></p>	<p><b>Скорее согласен</b></p>	<p><b>Согласен</b></p>	<p><b>Абсолютно согласен</b></p>
<p>21. Один из худших поступков - обидеть беззащитное животное</p>						
<p>22. Справедливость – основное, что необходимо для общества</p>						
<p>23. Предательство близких – это самый безнравственный и подлый поступок</p>						
<p>24. Мужчины и женщины должны играть в обществе разные роли</p>						
<p>25. Я бы назвал некоторые поступки неправильными, потому что они противоестественны</p>						
<p>26. Если кто-то намеренно причиняет боль другому человеку, то он поступает безнравственно</p>						
<p>27. Это неправильно, что дети богатых имеют гораздо больше возможностей, чем дети из обычных семей</p>						
<p>28. Быть частью команды важнее самовыражения</p>						
<p>29. Даже если командир заведомо неправ, солдат должен выполнить его приказ</p>						

<p><b>Пожалуйста, прочтите следующие предложения и ответьте, насколько Вы с ними согласны или не согласны</b></p>	<p><b>Абсолютно не согласен</b></p>	<p><b>Не согласен</b></p>	<p><b>Скорее не согласен</b></p>	<p><b>Скорее согласен</b></p>	<p><b>Согласен</b></p>	<p><b>Абсолютно согласен</b></p>
<p>30. Нравственная чистота – важная и ценная добродетель</p>						

## Бланк методики «Личностный дифференциал»

Фамилия: ..... Имя: .....

**Инструкция:** «Вам предлагается описать себя с помощью таблицы, состоящей из 21 пары противоположенных суждений. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Вас, и обвести кружочком цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики.

Например, если мы говорим о фильме:

ИНТЕРЕСНЫЙ 3 2 1 0 1 2 3 НЕИНТЕРЕСНЫЙ

ИНТЕРЕСНЫЙ 3 2 1 0 1 2 3 НЕИНТЕРЕСНЫЙ

то цифра **3**, стоящая слева (у слова «интересный»), означает, что фильм Вас очень заинтересовал. Цифра **2**, стоящая справа от нуля, около слова «неинтересный», означает, что фильм скучный, почти совсем неинтересный. Цифра **0** ставится, когда Вы затрудняетесь определить свое отношение».

1.	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	Непривлекательный
2.	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	Сильный
3.	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	Молчаливый
4.	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	Добросовестный
5.	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	Уступчивый
6.	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	Открытый
7.	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	Эгоистичный
8.	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	Независимый
9.	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	Пассивный
10.	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	Отзывчивый
11.	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	Нерешительный
12.	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	Энергичный
13.	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	Несправедливый
14.	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	Напряженный
15.	Суетливый	3 2 1 0 1 2 3	Спокойный
16.	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	Дружелюбный
17.	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	Неуверенный
18.	Нелюдимый	3 2 1 0 1 2 3	Общительный
19.	Честный	3 2 1 0 1 2 3	Неискренний
20.	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	Самостоятельный
21.	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	Невозмутимый



## Бланк методики Н. Холла на определение уровня эмоционального интеллекта (опросник EQ)

**Инструкция:** «Ниже Вам будут предложены высказывания, которые, так или иначе, отражают различные стороны Вашей жизни. Пожалуйста, отметьте звёздочкой или любым другим знаком тот столбец с соответствующим баллом справа, который больше всего отражает степень Вашего согласия с высказыванием».

### Обозначение баллов:

- Полностью не согласен (– 3 балла).
- В основном не согласен (– 2 балла).
- Отчасти не согласен (– 1 балл).
- Отчасти согласен (+1 балл).
- В основном согласен (+2 балла).
- Полностью согласен (+3 балла).

## Бланк методики «Эмоциональный интеллект Н. Холла (опросник EQ)

№	Высказывание	Балл (степень согласия)					
		–3	–2	–1	+1	+2	+3
1	Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.						
2	Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни.						
3	Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.						
4	Я способен наблюдать изменение своих чувств.						
5	Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.						

6	Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.						
7	Я слежу за тем, как я себя чувствую.						
8	После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.						
9	Я способен выслушивать проблемы других людей.						
10	Я не заикаюсь на отрицательных эмоциях.						
11	Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.						
12	Я могу действовать успокаивающе на других людей.						
13	Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.						
14	Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам.						
15	Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.						
16	Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.						
17	Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.						
18	Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.						

19	Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».						
20	Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.						
21	Я хорошо могу распознавать эмоции по выражению лица.						
22	Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.						
23	Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.						
24	Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.						
25	Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.						
26	Я способен улучшить настроение других людей.						
27	Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.						
28	Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.						
29	Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.						
30	Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.						

## Методика «Роли в команде» (опросник Р. М. Белбина)

**Инструкция:** Этот тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у Вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3м или 4м утверждениям в блоке. Если Вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, Вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

### Блок 1. Что я могу предложить команде:

10	Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12	Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
13	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
14	Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

## **Блок 2. Что характеризует меня как члена команды:**

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

## **Блок 3. Когда я работаю с другими над проектом:**

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем

35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

**Блок 4. Моё отношение и интерес к групповой работе:**

40	Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
43	Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45	Я стремлюсь все, что я делаю, доводить до совершенства
46	Я готов использовать контакты вне группы
47	Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

**Блок 5. Я чувствую удовлетворение от работы, потому что:**

50	Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51	Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52	Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53	Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54	Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое

55	Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56	Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57	Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

**Блок 6. Когда задание трудное и незнакомое:**

60	Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61	Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62	Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63	Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64	Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65	Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66	Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67	Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

**Блок 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:**

70	Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71	Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72	Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда

		привести к задержке
73		Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74		Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75		Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76		Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
77		Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству



Учебное издание

**Комплексное исследование личности волонтера**

Практикум

*Составители*

Ольга Александровна Бокова  
Юлия Анатольевна Мельникова

Подписано в печать 20.12.2018 г.  
Формат 60 \* 84/16. Бумага офсетная, печать офсетная.  
Тираж 100 экз. Заказ № 146  
Издательство ООО «Пять плюс»  
656031, Барнаул, ул. Крупской, 97, оф. 4, 5,  
тел.: (3852) 62-85-57,  
e-mail: fiveplus07@mail.ru,  
www: five-plus.ru