

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 287
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



Диагностика и мониторинг ученического самоуправления и социализации школьников

Методическое пособие

*Из опыта инновационной деятельности
школы № 287 Санкт-Петербурга*

Санкт-Петербург
2017

УДК 37.062
ББК 74.27

Рецензенты:

Федорова Наталья Михайловна, доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и истории педагогики РГПУ им. А.И. Герцена

Битюков Константин Олегович, кандидат исторических наук, доцент кафедры социального образования СПб АППО

Ефимова И.А., Котисова С.В., Кочетова А.А., Титов В.В., Филиппова М.Г. Диагностика и мониторинг ученического самоуправления и социализации школьников: Методическое пособие / Под ред. А.А.Кочетовой / Из опыта инновационной деятельности школы № 287 Санкт-Петербурга. – СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2017. – 105 с.

Дизайн обложки - Кочетов А.В.

ISBN

Методическое пособие посвящено вопросам диагностического сопровождения процессов организации и развития ученического самоуправления в образовательном учреждении, а также его эффективности как средства социализации школьников. Оно представляет собой вторую часть учебно-методического комплекса, разработанного в ходе деятельности региональной инновационной площадки ГБОУ СОШ № 287 Санкт-Петербурга по теме: «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков» в 2014-2017 гг. Раскрыты основные подходы к педагогической диагностике в воспитании, роли общешкольной диагностики как средства вовлечения педагогов в инновационную деятельность и развитие школы. Представлена система параметров, критериев и показателей диагностики в аспекте проблемы самоуправления и социализации, собраны конкретные методики, в том числе авторские, и даны методические рекомендации по их использованию.

Пособие адресовано в первую очередь заместителям директоров по воспитательной работе, педагогам-организаторам, методистам и педагогам-психологам; будет полезно также классным руководителям, родителям, социальным партнерам и, возможно, старшеклассникам – членам актива ученического самоуправления. Пособие можно использовать и в вузовской подготовке будущих педагогов - в изучении проблем диагностики и мониторинга в воспитательной работе, в инновационной деятельности и развитии школы. Надеемся, что издание будет интересно ученым, аспирантам, исследователям проблем детского самоуправления, воспитания и социализации.

Содержание

Предисловие	5
Раздел 1. Теоретические основы и методические рекомендации по диагностике эффективности ученического самоуправления и социализации учащихся.....	8
1.1. Общие подходы к организации педагогической диагностики в воспитании	8
1.2. Педагогическая диагностика как механизм включения педагогов в инновационную деятельность	17
1.3. Диагностическое сопровождение развития ученического самоуправления, воспитания и социализации школьников в его деятельности	30
Раздел 2. Методики диагностики эффективности ученического самоуправления как фактора социализации школьников	44
2.1. Диагностика личности учащихся	44
Методика графического характера «Эллипс» для изучения уровня удовлетворенности субъектов образовательного процесса (А.А.Кочетова).....	44
Методика «Золотая рыбка» для изучения ценностных ориентаций педагогов и воспитанников на уровне актуальных желаний (М. Рокич, модификация А.А.Кочетовой)	45
Анкета для учащихся «Моя школа» (А.А.Кочетова)	46
Анкета «Любимый – нелюбимый предмет» для изучения учебной мотивации и удовлетворенности процессом обучения (А.А.Кочетова)	46
Методика «Изучение мотивов участия школьников в деятельности» (Л.В. Байбородова)	47
Методика «Изучение социализированности (социальной адаптированности, активности, автономности, нравственной воспитанности) личности учащихся» (М.И. Рожков)	48
Опросник Т. Элерса	49
Шкала социально-психологической адаптированности (К. Роджерс, Р. Даймонд).....	50
Методика «Кто Я?» (М. Кун и Т. Мак Портленд, модификация Т.В. Румянцевой)	53
Методика «Q- сортировка» (В. Стефансон)	56
Анкета для учащихся «Оценка достижений ученического самоуправления» (А.А.Кочетова)	58
Анкета для учащихся «Мое участие в самоуправлении (И.А.Ефимова).....	59
2.2. Диагностика ученических коллективов	61
Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)	61
Методика «Социально-психологическая самооаттестация коллектива» (Р.С. Немов)	62
Методика «Психологическая атмосфера в коллективе» (Л.Г. Жедунова)	64
Методика беседы с классным руководителем по оценке уровня развития коллектива класса	64
Методика «Составление расписания» (Л.В.Байбородова)	65

2.3. Диагностика актива ученического самоуправления	65
Методика «Определение уровня развития самоуправления в ученическом коллективе» (М.И. Рожков)	65
Карта-схема характеристики личности школьника как организатора (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин)	66
Методика КОС (коммуникативные и организаторские способности) (В.Синявский и Б. А. Федоришин).....	70
2.4. Диагностика педагогов и педагогического коллектива	73
Анкета для учителей. Диагностика проблем и достижений педагога и общеобразовательного учреждения (А.А.Кочетова).....	73
Опросник «Взаимоотношения в педагогическом коллективе» (А.И.Крупнов)	74
Анкета для изучения удовлетворенности учителей работой в школе (В.В.Гордеева, Г.И.Викулова).....	75
Методика «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (А.А.Кочетова).....	76
Методика «Отношение к инновациям»: диагностика готовности педагогов к инновационной деятельности (А.А.Кочетова).....	78
Анкета для педагогов по изучению качества совместной профессиональной деятельности (А.А.Кочетова)	81
Методика наблюдения и оценки эффективности педагогических требований в школе (А.А.Кочетова)	83
Анкета для учителей «Мы-концепция школы» (А.А. Кочетова)	84
Анкета для педагогов «Оценка результатов работы по развитию ученического самоуправления» (А.А.Кочетова).....	86
Анкета для педагогов по оценке своего участия в развитии ученического самоуправления (И.А. Ефимова).....	88
Программа анализа педагогического мастерства	89
Анкета для педагогов «Психологический климат в коллективе» (Р.Х.Шакуров).....	91
Анкета «Администрация школы глазами учителей» (Р.Х.Шакуров).....	92
Анализ воспитательного дела с позиций профессиональной компетентности и гуманистической направленности.....	93
2.5. Диагностика родителей	933
Анкета для родителей «Комфортность ребенка в школе» (А.А.Кочетова)	933
2.6. Формы представления результатов диагностики	96
Список использованной литературы	102

Предисловие

Методическое пособие, которое предлагается вашему вниманию, представляет собой вторую часть учебно-методического комплекса (УМК), разработанного в рамках инновационной деятельности государственного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 287 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга в статусе региональной инновационной (экспериментальной) площадки по теме: «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков» в 2014-2017 гг.

Авторский коллектив, подготовивший пособие:

Котисова Светлана Викторовна - директор школы, почетный работник общего образования Российской Федерации, руководитель Совета кураторов ученического самоуправления – обеспечение организационно-управленческих условий для проведения и использования результатов диагностики, участие в разработке диагностического комплекса;

Кочетова Анна Александровна – научный руководитель школы, к.п.н., доцент кафедры теории и истории педагогики РГПУ им. А.И. Герцена – теоретическая часть, разработка ряда методик, подготовка пособия;

Филиппова Мария Георгиевна - заместитель директора по учебно-воспитательной работе, куратор Совета Республики – создание психологических условий для проведения диагностики, привлечение учащихся и классных руководителей к ее проведению;

Ефимова Ирина Анатольевна – педагог-психолог, методист ОЭР – подбор методик, разработка ряда методик, апробация методического комплекса, подготовка аналитических справок о результатах диагностики;

В подготовке пособия также участвовал Титов Виталий Викторович, магистрант кафедры теории и истории педагогики РГПУ им. А.И. Герцена, программа «Мониторинг качества образования» - вопросы оформления, подбора методик, форматирования сборника.

Методическое пособие посвящено вопросам диагностического сопровождения процессов организации и развития ученического самоуправления в образовательном учреждении, а также его эффективности как средства социализации школьников. Поскольку любой педагогический процесс направлен на образование (обучение, воспитание и развитие) личности, то нас будут интересовать и вопросы диагностики результатов деятельности органов самоуправления, то есть диагностики воспитанности и социализированности личности, а также уровня развития коллектива, как инструмента, средства и формы воспитания, как социализирующей и воспитывающей среды для личности.

В теоретической части пособия (Раздел 1. Теоретические основы и методические рекомендации по диагностике деятельности ученического самоуправления и социализации учащихся) раскрыты основные подходы к педагогической диагностике в воспитании, изложены идеи о роли общешкольной диагностики как средства вовлечения педагогов в инновационную деятельность и в целом, в развитие школы. Отдельное внимание уделено диагностическому сопровождению развития ученического самоуправления и социализации школьников в его деятельности. Предложены некоторые несложные в проведении и обработке методики, которые могут служить инвариантной основой для мониторинга эффективности инновационной деятельности любой школы (и не только школы) и по любой теме, поскольку позволяют определить интегральные показатели успешности жизнедеятельности образовательной организации: уровень удовлетворенности, ценностные ориентации, эмоциональный климат (психологический настрой).

При этом мы придерживаемся следующего понимания соотношения диагностики и мониторинга:

Педагогическая диагностика – это изучение, анализ и оценка основных компонентов педагогического процесса, к которым относятся личность субъектов образовательного процесса, их деятельность и образовательная среда, то есть она включает изучение каких-либо характеристик *личности* (ученика, учителя, родителей или других субъектов) и групп (коллективов) участников педагогического процесса; особенностей *деятельности* участников, особенностей образовательной *среды* учреждения (включая, в первую очередь, *отношения* участников).

Педагогический мониторинг – это форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития, то есть мониторинг основывается на диагностике.

Также в теоретической части представлена и обоснована система параметров, критериев и показателей диагностики в аспекте проблемы самоуправления и социализации, которая была апробирована, отработана и скорректирована в ходе ОЭР школы № 287.

В практической части пособия (Раздел 2. Методики диагностики эффективности ученического самоуправления как фактора социализации школьников) собраны конкретные методики, которые составили диагностический комплекс по теме ОЭР в ходе работы школы № 287. Эти методики могут быть полезны не только применительно к рассматриваемой проблеме, но и в целом для диагностики эффективности воспитательного процесса в любой школе, для определения направлений развития школьной системы. Здесь представлены и авторские методики, разработанные в опыте школы № 287, и достаточно известные методики, которые мы отобрали,

апробировали и убедились в их эффективности. Они сгруппированы в 5 подразделов:

- 2.1. Диагностика личности учащихся.
- 2.2. Диагностика ученических коллективов.
- 2.3. Диагностика актива ученического самоуправления.
- 2.4. Диагностика педагогов и педагогического коллектива.
- 2.5. Диагностика родителей.

В конце пособия в краткой и доступной форме рассмотрены основные графические формы представления результатов диагностики и приведен список использованной и рекомендуемой литературы. нумерация

Пособие адресовано в первую очередь заместителям директоров по воспитательной работе, педагогам-организаторам, методистам и педагогам-психологам; будет полезно также классным руководителям, родителям, социальным партнерам и, возможно, старшеклассникам – членам актива ученического самоуправления. Мы считаем, что к проведению диагностики, обработке и анализу ее результатов очень полезно привлекать лидеров самоуправления. Это позволяет решать целый ряд проблем: школьники в присутствии других учащихся, пусть и старших классов, а не учителей, гораздо более откровенны, что влияет на достоверность результатов. Одновременно сами члены актива более серьезно относятся к выявленным проблемам, оказываются более мотивированными на их решение. Ну и при этом возможна отчасти профессиональная ориентация этих лидеров на педагогические профессии, своеобразное проникновение в «кухню» педагогической работы.

Пособие можно использовать и в вузовской подготовке будущих педагогов - в изучении проблем диагностики и мониторинга в воспитательной работе, в развитии государственно-общественного управления школой и организации ученического самоуправления как его важной части. Акцент делается также на организации совместной деятельности учителей и сплочении коллектива педагогов, что необходимо для эффективной инновационной деятельности и, в целом, развития школы. Надеемся, что издание будет интересно ученым, аспирантам, исследователям, чьи интересы касаются всего этого круга проблем.

Раздел 1. Теоретические основы и методические рекомендации по диагностике эффективности ученического самоуправления и социализации учащихся

1.1. Общие подходы к организации педагогической диагностики в воспитании

Значение диагностики в современном мире сложно переоценить. Диагностика используется сегодня практически во всех отраслях знания, во всех сферах человеческой деятельности. Ее основное назначение – определение качества предметов, процессов или явлений, их соответствия требованиям современной жизни, современного человека.

Естественно, что и в педагогике необходимость диагностики доказана давно, неоднократно и с разных позиций. Однако проблема состоит в том, что зачастую в деятельности образовательных учреждений первостепенное значение придают дидактической диагностике, причем достаточно узко понимаемой: диагностике знаний, умений, навыков. И хотя «знанийевый подход» также давно объявлен устаревшим, на практике переход к компетентностному подходу вызывает реальные трудности у многих учителей. Если же говорить о диагностике личностного развития, диагностике воспитанности, то на это часто и времени у современного педагога не хватает, и необходимый знаний (опыта, компетенций), так чтобы сделать это грамотно и серьезно.

Тем не менее современный мир изменился настолько, что появилось множество новых требований к работе учителя, и сама связь школы с окружающим миром стала намного более сложной. Произошло изменение роли учителя в окружающем ребенка огромном информационном пространстве, который перестал быть главным авторитетом и источником достоверной информации. Поэтому нашей новой школе нужен новый учитель, в самом различном смысле этих слов [см. об этом 28].

Произошли системные изменения в образовательном процессе современной школы (Рисунок 1.1). Изменилось и само понимание образования. **Образование сегодня** – это целенаправленный социокультурный процесс содействия в саморазвитии человека, личности и индивидуальности через специально организованные процессы обучения, воспитания и развития, реализуемые с помощью учебных, воспитательных и развивающих программ, которые и представляют собой в системе образовательную программу ОУ.

Еще один важный момент связан с новым пониманием **целей образования и качества образования**. Это принципиально закреплено в новом Законе об образовании и Федеральном государственном образовательном стандарте.

Системные изменения в образовательном процессе современной школы



Не вдаваясь в подробности, обратим внимание только на два момента:

- 1) Результаты образования сегодня формулируются на 3-х уровнях: предметном, метапредметном и личностном, причем последние два по большей части **формируются не на уроках**, а во внеурочной деятельности, воспитательной работе, в том числе в деятельности самоуправления учащихся, в самом укладе школы, который еще называют «скрытым курсом обучения», и который зачастую оказывает гораздо более сильное влияние на ребенка, чем лежащий на поверхности учебный процесс.
- 2) Эти результаты образования, связанные с воспитательными и развивающими аспектами работы школы, по большей части «не подлежат итоговой аттестации». Но это совершенно не значит, что их не надо достигать и каким-то образом диагностировать! А вот как это делать – не всегда понятно даже специалистам - и ученым, и практикам.

Решению этой проблемы отчасти и посвящено данное пособие.

И последний важный аспект, который предварительно необходимо оговорить. Современные школьники настолько отличаются от предыдущих поколений [50], что успешно работать с ними зачастую не под силу учителям, которые не смогли измениться в соответствии с новыми социальными

вызовами, а это прежде всего, педагоги старшего и среднего возраста. И поэтому молодые педагоги, во многом имеющие те же особенности, что и школьники поколения Z (см. Рисунок 1.2), поскольку относятся к предыдущему поколению Y и даже отчасти к Z, гораздо лучше понимают своих подопечных, легче могут найти к ним подход, и поэтому школьники чаще отвечают им любовью и взаимностью.

Рисунок 1.2.
Особенности школьников поколения Z



Конечно, есть еще и психологический возраст, и есть учителя, которые «не отстают от жизни», осваивают новые технологии и средства коммуникации, но главное – понимают неизбежность изменения культурного типа личности, и поэтому не ругают подрастающее поколение, а понимают и принимают его. Но таких все же единицы.

В самом деле, даже ученые чаще всего в негативном ключе обсуждают особенности современных школьников: зависимость от мультимедийных технологий и цифровой техники; стремление к получению быстрого результата и неспособность к монотонной, напряженной работе; индивидуализм и амбициозность; прагматизм и ориентация на потребление; клиповость или фрагментарность мышления; виртуальное (вместо живого) общение; гиперактивность; склонность к аутизации и интровертность; размывание жизненных принципов, ценностей, ориентиров. Разве что способность к многозадачности хоть как-то может быть позитивно интерпретирована, но и здесь чаще говорят о том, что ребенок не умеет сосредоточиться на одном важном деле.

И только молодой учитель не видит в этом ребенке непонятное (и часто соответственно неприятное) существо, которое не может (не хочет!) тебя понять, и неизвестно, как с ним работать?! Молодой учитель находится со своим учеником как бы в одной реальности, в одной системе координат, в одной знаковой системе. Ну или в очень близкой. Именно поэтому так важно привлекать к воспитательной диагностике и молодых учителей (чтобы увлечь профессией), и опытных (чтобы стимулировать профессиональное развитие и долголетие, и чтобы помочь понять современных детей).

Соответственно, давайте определимся: мы сконцентрируем свое внимание **именно на диагностике в воспитании**, не касаясь дидактической диагностики. Но для начала очень коротко рассмотрим в целом подходы к педагогической диагностике.

Понятие «диагностика» в переводе с греческого означает «познание, определение». Педагогическая диагностика является составной частью профессиональной деятельности преподавателя и имеет прямое отношение ко всем компонентам этой деятельности.

Понятие «педагогическая диагностика» было предложено немецким ученым Карлхайнцем Ингенкампом еще в 1968 г. Под диагностической деятельностью он понимает процесс, в ходе которого (с использованием диагностического инструментария или без него), соблюдая необходимые научные критерии качества, преподаватель наблюдает за учащимися, проводит анкетирование, обрабатывает данные наблюдений и опросов и сообщает о полученных результатах с целью описать поведение, объяснить его мотивы или предсказать поведение в будущем. Педагогическая диагностика рассматривается автором как предпосылка, условие и результат эффективного процесса обучения, включая различные аспекты этой проблемы: мотивация в обучении, готовность к экзаменам и др.[17].

Современные российские авторы трактуют понятие «педагогическая диагностика» следующим образом. Педагогическая диагностика – это одновременные оперативные изучение и оценка, регулирование и коррекция процесса или явления на уровне личности ученика, деятельности учителя или руководителя ОУ. Она создает условия для успешных действий педагога и руководителя ОУ в принятии определенной совокупности способов, средств и психолого-педагогических воздействий [43]. Педагогическую диагностику рассматривают как механизм выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности.

Главная цель педагогической диагностики – обеспечение оптимальных условий развития и реализации потенциала каждого ребенка.

Основные задачи педагогической диагностики:

- 1) оптимизировать образовательный процесс;
- 2) определить результаты деятельности участника педагогического процесса и качество образования;
- 3) свести к минимуму ошибки, которые могут быть допущены в процессе образования.

В наше время педагогическая диагностика становится все более полифункциональной. Назовем ее основные **функции** (по Голубеву Н.К. и Битинасу Б.П.):

- **обратной связи** (не контролируя своих действий, педагог не может управлять процессом формирования личности);
- **оценочная** (оценка результативности педагогической деятельности основана на сравнении достигнутых педагогических результатов с критериями и показателями);
- **воспитательная** (формирование системы отношений, ценностей, мотивации и стимулирования, включение каждого ученика в отдельности в реальную деятельность, побуждающую к созиданию);
- **коммуникативная** (формирование навыков межличностного общения с учетом индивидуально-типологических особенностей участников образовательного процесса);
- **конструктивная** (внесение изменений и педагогическая коррекция составляющих образовательного процесса);
- **информационная** (информирование участников образовательного процесса о результатах педагогической диагностики или сохранение педагогической тайны);
- **прогностическая** (прогнозирование, определение перспектив развития) [9].

К этому стоит добавить **еще 3 функции**:

- **собственно диагностическую** – изучение уровня обученности, воспитанности и развития ученика, а также уровня профессиональной компетентности учителя;
- **ориентационную** – предусматривает профилактику негативных последствий образования и определение новых целей;
- **аналитическую** – выявляет причинно-следственные связи между условиями и результатами образования.

Основными **принципами** педагогической диагностики являются:

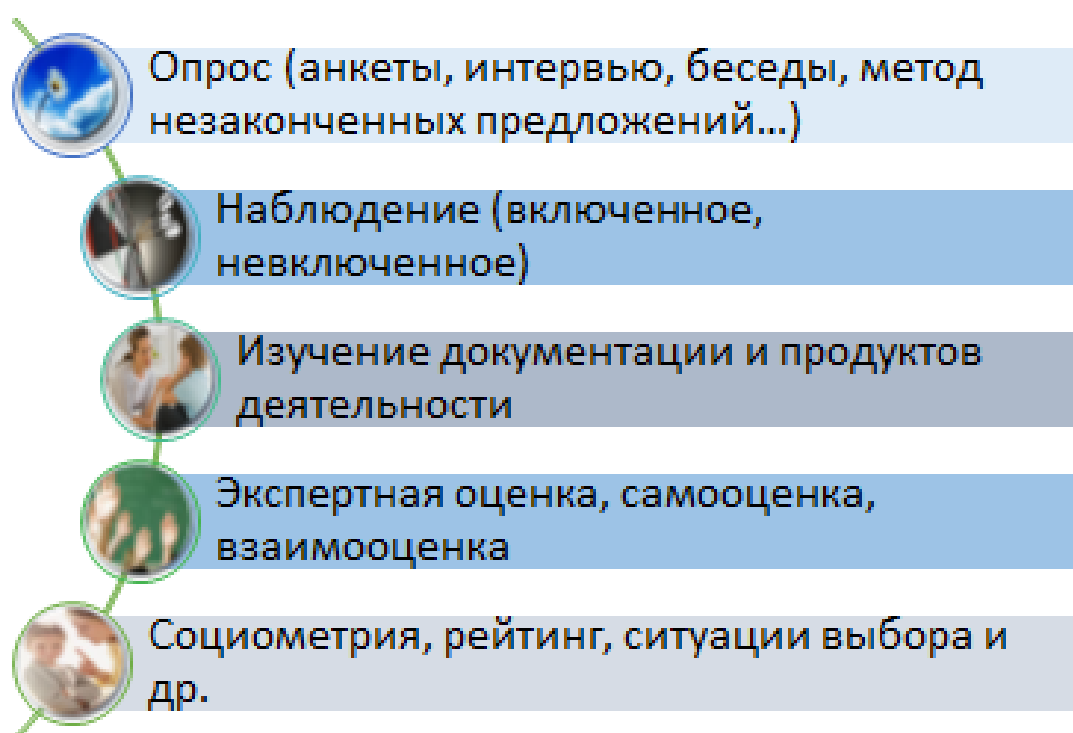
- комплексность;
- непрерывность;
- целостность;
- объективность;
- динамичность изучения педагогических факторов и явлений;
- обоснованность конкретных педагогических процедур
- диагностирования в данных условиях;
- принцип детерминизма (причинно-следственная обусловленность);
- принцип анализа и синтеза;
- принцип главного звена[54].

Эти принципы достаточно хорошо описаны в литературе, поэтому не будем здесь надолго останавливаться, но все же хотелось бы добавить здесь некоторые моменты, наиболее для нас важные, которые *можно отнести к принципам*, хотя бы на уровне *кратких формул*:

- **3 метода, а не методики** на 1 предмет изучения (то есть не 3 анкеты, а например, анкета + наблюдение + экспертная оценка - влияет на объективность);
- **Выбор времени и места** + психологический настрой участников (и обследуемых, и самого диагноста - тоже влияет на объективность);
- **Согласование действий** педагогов в коллективе (важно знать, что было с детьми до твоего урока, в том числе, что уже исследовали другие учителя, вообще должна быть общешкольная система диагностики);
- **Адаптация методик** (возраст, пол, ситуация...) + смелость (если нет подходящего инструментария, разработайте сами, не бойтесь адаптировать уже имеющиеся и создавать свои методики, естественно, со всей ответственностью и компетентностью – см., например, о составлении анкет ниже);
- **Изучение главного** в личности, коллективе + предмет (любой аспект в личности, например, должен изучаться во взаимосвязи с направленностью – системой целей, ценностей и мотивов, т.к. это системообразующий компонент личности; как говорил А.С. Макаренко: «Человек не воспитывается по частям»);
- **Этика использования** результатов + сохранение тайны личной информации (например, анонимность должна быть обеспечена не только отсутствием фамилии респондента в анкете);
- **Переход диагностики в самодиагностику** и рефлекссию (одна из целей воспитания – переход его в самовоспитание, а объективная самооценка – условие самовоспитания);
- **Опора на положительное**, сохранение самоуважения, педагогический оптимизм в отношении ребенка (главная цель – не выискивание недостатков, не критика, а поиск оснований для будущего успеха);
- **Не навреди!!!** (сам процесс диагностики не должен быть опасен для воспитания, например, нельзя создать условия, в которых ребенка практически соблазняют или подталкивают украсть или соврать, а потом наблюдают, кто смог избежать этого соблазна, а кто нет);
- **Задачи воспитания выше задач диагностики!!!** (лучше мы получим меньше диагностических результатов, но сама диагностика будет способствовать воспитанию и развитию, ведь любая диагностика – начало воспитания, и должна подчиняться воспитанию – см. об этом ниже).

Что касается *методов диагностики*, то также не будем на них отдельно останавливаться, предложим лишь общую схему (Рисунок 1.3)

Наиболее популярные методы педагогической диагностики



Однако отметим, что использование любого из методов педагогической диагностики, для того чтобы получить достоверные результаты, должно быть научно грамотным. И в качестве иллюстрации к этой мысли приведем требования к использованию самого популярного метода – анкетирования – из пособия И.Ю. Гутник «Гуманитарные технологии педагогической диагностики в междисциплинарном контексте», которое вообще рекомендуем использовать для обучения педагогов культуре диагностической работы [10]:

Принято выделять три типа анкет:

- Открытая анкета, которая содержит вопросы, без сопровождающих готовых ответов. Такому типу вопросов отдают предпочтение хорошо информированные лица с собственной позицией.
- Анкета закрытого типа, в которой на каждый ответ даются готовые для выбора ответы. Данный вариант вопросов более прост в обработке полученных данных. Менее образованным респондентам больше подходит именно этот тип вопросов.
- Смешанная анкета, где часть ответов дана на выбор, но оставлены свободные строки с предложением сформулировать ответ.

Правила составления анкеты

1. Прежде чем запускать анкету в массовое исследование, необходимо ее предварительное испытание путем «пилотажа», т. е. пробного анкетирования на нескольких испытуемых, с последующей доработкой.
2. Еще на этапе разработки вопросов анкеты нужно иметь представление о способе их обработки. (Какие типы диаграмм Вы будете использовать при обработке полученных данных: гистограмму, линейную,

круговую, объемную диаграммы, диаграмму с областями, линейчатую диаграмму, кольцевую, лепестковую и т. д.)

3. В начале анкеты обязательно должно быть помещено обращение, адресность, т. е. указание на то, кому адресована анкета. Также должна быть помещена преамбула, в которой кратко излагается цель опроса.

4. Заканчиваться анкета должна словами благодарности за помощь и согласие участвовать в опросе.

Требования к вопросам анкеты

1. Первые вопросы должны быть наиболее интересными, вызывающими желание продолжать отвечать на вопросы.

2. Вопросы не должны превышать уровень образованности ученика. Опрашиваемый не должен попадать в ситуацию, которая обнаруживает недостаток его общей эрудиции.

3. Важно помнить следующее утверждение: «Каков вопрос, таков ответ». Желательно, чтобы вопрос начинался с вопросительного слова: кто, что, кого, кому, чему, где, когда, как, почему, зачем, при каких условиях.

4. Предложенные варианты ответов должны быть сформулированы корректно, не очень отличаться друг от друга по количеству слов или букв. Варианты ответов не должны подталкивать к варианту, наиболее близкому к мнению составителя анкеты.

5. Необходимо избегать «внушающих» вопросов. Что такое «внушающий» вопрос?

– Вопрос без внушающего воздействия: «Скажите, пожалуйста, что вас сюда привело?»

– Вопрос без внушающего воздействия с альтернативным ответом: «Испытываете ли вы тревогу за своего ребенка или нет?»

– Вопрос с пассивным внушением: «Испытываете ли вы тревогу за своего ребенка?»

– Вопрос с активным внушением: «Не правда ли, вы испытываете тревогу за своего ребенка?»

6. В анкете необходимо использовать четыре основные группы вопросов:

– Вопросы, выявляющие фактическую информацию о личности опрашиваемого. Максимальное выделение групп опрашиваемых респондентов в дальнейшем очень поможет при обработке анкеты, т.к. позволит выделить разные группы мнений.

– Вопросы, выявляющие отношение опрашиваемого к проблеме;

– Вопросы, выявляющие действия опрашиваемых или других лиц (детей или родителей).

– Вопросы, выявляющие мнения о совершенствовании изучаемого явления».

7. Вопрос должен затрагивать лишь одну проблему. Если в одном вопросе заключены две проблемы, то может случиться так, что ученик откликнется лишь на одну из них, не зная, как вести себя в данной ситуации.

8. При анонимной анкете нужно использовать только форму закрытых вопросов, в противном случае, у ученика может возникнуть подозрение о том, что анкета будет идентифицироваться по почерку.

9. При создании анкеты нужно избегать создания «тенденции одобрения», т. е. формулировать вопросы таким образом, чтобы при одобрении всегда возникал положительный ответ. Необходимо включать вопросы, при отрицательном ответе на которые можно сделать вывод о положительном выражении интересующего нас признака.

10. Необходимо избегать расплывчатых и неопределенных понятий. Сюда относятся такие обозначения, как: посредственный, в среднем, выше, часто).

11. Рядом с вопросом анкеты, в случае необходимости, должно быть указано действие респондента: выберите и подчеркните, отметьте галочкой, поставьте крестик в нужной колонке. Иначе полученный разноречивый, выбранных вариантов заполнения анкеты, может весьма затруднить ее обработку.

Требования к структуре анкеты.

– Нельзя начинать создание анкеты с разработки конкретных вопросов, принципиально необходимо, прежде всего, разложить тему на отдельные проблемы, блоки.

– Необходимо использовать структуру «разветвленных анкет».

Например:

Считаете ли Вы, что использование _____ необходимо? ДА НЕТ

Если ДА, то, на Ваш, взгляд это должно быть _____

Если НЕТ, то объясните _____

– Желательно, чтобы анкета была составлена при помощи «техники воронки». Это значит, что анкета начинается с наиболее общих вопросов, постепенно приближаясь к более узким.

Требования к формулировке вопросов.

Очень внушающими являются такие формы вопроса «Не согласен ли ты с тем, что...», «Не считаешь ли ты...», «Не кажется ли тебе...» и т. д.

Большой степенью внушения обладают предполагающие вопросы: «Книги (не по школьным предметам) ты читаешь?», когда неизвестно, читает ли вообще ученик художественную литературу. Менее внушаемые вопросы: «Любишь ли ты читать или смотреть телевизор?» Еще меньшее внушение оказывают такие вопросы: «Любишь ли ты читать или нет?» Наиболее удачной формой вопроса являются определительные вопросы: «Чем ты любишь заниматься дома?»

Косвенный вопрос маскирует истинные цели. Если вопрос: «Нравятся ли тебе уроки математики?» - является прямым вопросом, однозначным в понимании, то косвенный вопрос формулируется иначе: «Сколько бы тебе хотелось, чтобы в неделю в расписании было уроков математики?»

Разновидностью косвенных вопросов являются безличные вопросы. Рекомендуется задавать их в безличной форме: «Нравится ли ребятам ваша классная комната?» Этот вопрос лично не относится к самому собеседнику, он

является безличным. Однако при ответе на него ученик выражает, как правило, именно свою точку зрения. В числе косвенных вопросов могут быть проективные вопросы. В нем речь идет не о самом собеседнике, а о каком-то другом, воображаемом человеке или группе лиц. Например: «Как ты считаешь, как бы поступил мальчик, если бы его незаслуженно оскорбили?» Иногда проективный вопрос представляет собой детально описанную ситуацию с вымышленной личностью. И у собеседника выясняется, что будет делать или чувствовать эта воображаемая личность. При ответе собеседник поставит себя на место лица, упоминаемого в вопросе, и таким образом выразит свое собственное отношение [10].

Такое же продуманное, ответственное и научно грамотное отношение должно быть и при составлении программы и протокола наблюдения, при выборе формулировок социометрии, при определении состава и инструктировании экспертов, в подготовке коллектива класса к самоанализу и т.д. Особое внимание должно быть уделено системе критериев и показателей, выделению уровней изучаемого явления, о чем мы будем говорить ниже применительно к проблеме самоуправления и социализации. Также пример разработки этой системы представлен в первом пособии нашего УМК при описании технологии содействия воспитанию интегративных качеств личности.

1.2. Педагогическая диагностика как механизм включения педагогов в инновационную деятельность

Сегодня в педагогической науке и практике опытно-экспериментальная работа выступает одновременно и как неотъемлемая составляющая подавляющего большинства диссертационных исследований, и как значимая часть работы школ, имеющих инновационный статус различного уровня. Это и важнейший метод педагогического исследования, и важнейший способ развития педагогической практики. Но здесь и возникает сразу главная проблема: то, что в ряде случаев эти две вещи оказываются не взаимосвязаны.

Данная **взаимосвязь науки и практики** должна носить двусторонний характер: с одной стороны, любой научный эксперимент должен опираться на имеющееся научное знание, на конкретную теоретическую концепцию, на грамотную научную гипотезу; с другой стороны, любой практический экспериментальный опыт должен быть отрефлексирован, осмыслен научно, с целью получения нового научного знания.

В настоящее время в Санкт-Петербурге ведется большая работа Комитета по образованию по обеспечению качества опытно-экспериментальной работы ОУ - региональных инновационных площадок: совершенствуется нормативная база, определяются актуальные для развития системы образования темы ОЭР, проводятся информационные совещания, обучающие семинары для ОУ, аналитические материалы размещаются на сайте Комитета, организована

ежегодная экспертиза работы каждой площадки с помощью созданного института общественных экспертов.

Однако *в сфере организации ОЭР* до сих пор существует немало *проблем*. Так, член-корреспондент РАО, директор Института педагогики РГПУ им. А.И.Герцена, С.А. Писарева указывает на некоторые из них: отсутствие налаженных профессиональных контактов между научными организациями, курирующими ОЭР в школах, ведущее к локальности исследовательских данных, их несопоставимости, дублированию исследовательской проблематики. Еще одна проблема - неграмотное отношение к научной терминологии (расширение терминологического ряда, вкладывание новых смыслов в уже устоявшиеся понятия или привнесение новых терминов для описания известных явлений) [40]. Как видим, первая из названных проблем касается сферы взаимодействия и налаживания информации между участниками ОЭР. И как раз на ее решение направлены действия Комитета по образованию, Герценовского университетского округа и Института педагогики РГПУ им. А.И.Герцена. А вторая проблема напрямую выходит на отсутствие адекватного научного руководства ОЭР. В связи с этим важно, что в последние годы наличие научного руководителя стало обязательным требованием Комитета по образованию для участия в конкурсе проектов на статус городской инновационной площадки.

Можно выделить еще целый ряд проблем, связанных с ведением ОЭР. В статье Гутник И.Ю. по результатам интернет-опроса о направлениях ОЭР современной школы, проведенного в июне 2013 года в 30 школах г. Санкт-Петербурга, приведены интересные данные об отношении к ОЭР педагогов, как участвующих, так и не участвующих в ОЭР. Признают-то ее необходимость 90% первых и 70% вторых, а вот осознают необходимость научного руководства ОЭР только 30 % педагогов-экспериментаторов и 10% - неэкспериментаторов [11]. И вот здесь мы видим самую серьезную проблему. Рассмотрим вопрос чуть подробнее.

В понимании того, что дает ОЭР школе, в упомянутом исследовании И.Ю. Гутник на первых местах, по мнению работников школы, стоят рост качества образовательного процесса, повышение профессиональной квалификации учителей и улучшение имиджа ОУ в районе, городе. Но помимо этого, преподаватели Института педагогики, имеющие опыт научного руководства ОЭР, приводят еще ряд важных позиций:

- продуктивность в разработке различных идей по оптимизации школьного процесса, расширение круга социальных партнеров, более пристальное внимание к обобщению и публикации опыта педагогов школы;

- организация более системной, направленной, отвечающей современным вызовам и проблемам, работы школы; стимулирование участия учителей в мероприятиях по ОЭР; помощь учителям в подготовке профессиональных портфолио; разработка учителями проектов, мероприятий, исследований по проблематике ОЭР школы;

- школам сотрудничество дает статус, престиж, уверенность в своих силах; дает стимулы к развитию, замедляется процесс профессионального выгорания, поддерживается интерес к профессии; педагоги ощущают свою причастность к решению важных социальных задач, в том числе по обеспечению безопасности страны.

О чем говорят эти данные? Видимо, о том, что учителя, в отличие от самих научных руководителей, зачастую не понимают, что **именно научное руководство дает качественно другие результаты ОЭР**, характеризующиеся целенаправленностью, системностью, продуктивностью, социальной значимостью.

При этом существует обратное позитивное влияние работы со школами в качестве научных руководителей на работников вузов как преподавателей и ученых. Важный вывод можно сделать и о том, что научное руководство ОЭР школ выступает в науке как источник знания о современных педагогических проблемах. Все это вместе говорит не просто о взаимной пользе, но и о насущной необходимости такой связи вуза и школы, науки и практики, которая осуществляется в форме научного руководства ОЭР.

Результаты опросов координаторов ОЭР в Адмиралтейском районе - т.е. реальных людей, которые отвечают за ее организацию и результаты в школах, за связь с научным руководителем (если он есть, потому что бывает и наоборот: школа все делает сама, а научный руководитель существует лишь на бумаге), показывают, что они сталкиваются с целым рядом проблем, как организационных, так и содержательных. Так, в **организационном плане главной проблемой** образовательных учреждений является вовлечение педагогов в ОЭР, привлечение к этой работе учащихся и родителей, социальных партнеров, т.е. расширение числа участников ОЭР. Кроме этого важны **психологические аспекты управления ОЭР**: мотивация, налаживание взаимодействий в коллективе, снятие барьеров для принятия и распространения инноваций.

В содержательном аспекте можно выделить три основных круга проблем опытно-экспериментальной работы и инновационной деятельности:

1. Диагностическое обеспечение (критерии и показатели оценки результатов, подбор методик);
2. Продукт и результат (проектирование, оформление, презентация);
3. Культура научного исследования (аппарат исследования, повышение квалификации, анализ опыта) [26].

Собственно, на решение именно этих проблем и направлено сопровождение опытно-экспериментальной работы и инновационной деятельности учреждений, осуществляемое научным руководством в лице конкретных научных руководителей – преподавателей вузов, научных работников исследовательских учреждений и специалистов информационно-методических центров. И соответственно, это тот круг проблем, которые школа без научного руководства решить не в состоянии. Будем надеяться, что для решения этих проблем смогут объединиться как органы управления

образованием, так и научные работники, и сами работающие учителя школ, и педагоги других образовательных учреждений.

Итак, грамотная, продуманная, целенаправленная педагогическая диагностика является необходимым *условием успешности* любой педагогической деятельности. В экспериментальной и инновационной деятельности ее роль еще более возрастает.

Принципиально важно, что *цель образования должна быть диагностична*. Тогда степень достижения цели любой образовательной деятельности оценивается по тем изменениям, которые происходят в ее результате как минимум *на трех уровнях* педагогической системы школы: во-первых, на уровне *личности* (то есть диагностируется развитие личности конкретных участников образовательного процесса: педагогов, учащихся, родителей); во-вторых, на уровне *взаимоотношений* (то есть определяется, как изменились отношения между участниками педагогического процесса в системах «учитель – ученик», «учитель-учитель», «ученик – ученик», «ученик – родитель», «учитель – родитель», «учитель – администратор» и т.д.), в-третьих, на уровне развития школьного *коллектива* в целом, включающего коллектив педагогов и коллектив воспитанников.

Таким образом, диагностика в ходе школьных инноваций прежде всего непосредственно связана с главной целью деятельности образовательного учреждения и лишь во вторую очередь касается цели конкретного эксперимента или нововведения.

Именно этим определяется возможность использования какого-то минимума диагностических методик, в качестве инвариантного, т.е. одинакового и обязательного для всех инновационных школ, без учета специфики их эксперимента, контингента учащихся, потенциала учительского коллектива и др.

Однако этот факт не снимает с повестки дня каждого инновационного образовательного учреждения сложнейшую задачу разработки собственной школьной системы диагностического сопровождения экспериментальной работы. Адресная, предельно конкретная и максимально удобная система диагностики должна быть определена как для каждого учителя и классного руководителя, ведущего эксперимент, так и для всей школы в целом.

Безусловно, что эта работа является в высшей степени сложной и творческой, требующей достаточно большого времени, опыта апробации различных методик и диагностических комплексов, а также довольно высокого уровня научной квалификации разработчиков. Именно поэтому в такой работе образовательным учреждениям не обойтись без помощи научных работников, ученых и без серьезных управленческих усилий администрации, в первую очередь директора школы и заместителя директора по опытно-экспериментальной работе.

Итак, прежде чем разрабатывать систему диагностического сопровождения любого эксперимента, необходимо четко определить *цель деятельности вашего учреждения в целом*. Этой цели будет подчинена, в

свою очередь, цель конкретного эксперимента или нововведения. И лишь затем уже можно искать основные объекты и предметы изучения, подбирать адекватные им методы и конкретные методики исследования, а при необходимости – создавать собственные диагностические методики, сообразуясь с принципами и технологиями диагностической работы.

Выделяют предварительную, текущую и итоговую диагностику. Также она может быть выборочной или общей, охватывающей всех учащихся. Необходимо также изучение условий и результатов деятельности применительно ко всем главным субъектам образовательного процесса, т.е. не только школьникам, но и группам (классам), педагогам, родителям, возможно и социальным партнерам школы.

Первоначальная диагностика является по своему характеру предварительной. Она позволяет также определить начальный уровень развития тех личностных образований и процессуальных компонентов, над которыми предстоит работать.

Текущая диагностика в ходе инновационной и экспериментальной работы служит оценке продвижения на пути к достижению цели деятельности, а также помогает сформулировать задачи на следующий очередной этап работы, выявить причины неудач и ошибочные решения, позволит увидеть наиболее интересные методические находки. Если же школа работает в режиме стратегического планирования, завоевывающего все большую популярность в последнее время в педагогических инновациях в нашей стране, то текущая диагностика на каждом этапе становится основой для корректировки главной цели исследовательской деятельности, поэтому значимость ее невозможно переоценить.

Итоговая диагностика в данном контексте становится сама по себе относительным понятием, так как школа или учитель, однажды вставшие на путь творчества и науки, уже не смогут с него сойти. И тогда итоговая диагностика становится лишь условным этапом целостного педагогического процесса, заключающимся в комплексной оценке изменений на уровне конкретной личности и всего коллектива, того «прироста», который произошел в течение определенного, достаточно длительного цикла педагогического процесса, вслед за которым неизбежно встанет задача постановки новых воспитательных, образовательных и развивающих задач, формулирования и выдвижения новой стратегической цели инновационной и экспериментальной работы [1].

Очень часто учителя, не желающие заниматься диагностической работой, отговариваются тем, что они и так прекрасно знают своих учеников, при этом без всяких лишних, никому не нужных, по их словам, анкет и тестов, без всякой бумажной волокиты они в состоянии определить, что у них получается, а что – нет. Тем не менее, даже для многих учителей школы во многом были открытием результаты той диагностической работы, которую они провели в ходе ОЭР. **Мы плохо знаем** даже любимых учеников. Мы плохо знаем самих себя. Наше знание о воспитанниках и даже о себе неизменно запаздывает

относительно тех изменений, которые постоянно происходят в ходе живого педагогического процесса и в целом процесса жизнедеятельности каждой личности. Коэффициент запаздывания составляет примерно 22-23 %. Наше восприятие других и наше самовосприятие часто бывает предвзятым в силу субъективности самой человеческой природы. **Объективно существует лишь то, что мы не можем быть объективны.** И решение этой сложной педагогической проблемы - только в использовании системной, научно обоснованной и постоянно проводимой диагностики и самодиагностики [24].

Но включение педагогов в эту работу предполагает не только развитие мотивации научно-исследовательской деятельности, но и повышение профессионализма, компетентности и **культуры исследования**. Возможен также вариант «совместного» повышения педагогической культуры всех участников педагогического процесса – так называемое внутрифирменное повышение квалификации, столь популярное в последнее время. В нашем опыте школы № 287 мы даже проводили совместное обучение педагогов и старшеклассников – членов актива самоуправления, причем в преобладающих групповых формах организации деятельности.

Однако руководитель школьного эксперимента, ведущий работу на диагностической основе, сталкивается далее на практике с **проблемой выбора средств** педагогической диагностики, методов количественного выражения качественных изменений в мире отдельной личности и в мире всей школы.

На сегодняшний день в науке существует большое число исследовательских методик, использование которых для оценки эффективности школьных экспериментов возможно, но порой требует больших временных и трудовых затрат и даже специальной подготовки по их использованию, а получаемые таким образом диагностические данные часто мало информативны и непригодны для осуществления на их основе необходимых для дальнейшего развития школьной системы управленческих решений. Кроме того, довольно немногочислен список достоверных и корректных диагностических методик, позволяющих измерять высшие сферы личности – нравственность, духовность – и такие личностные образования, как направленность, ценности, ориентации, мотивы, жизненную перспективу, устремления и т.п. И совсем немного существует диагностических средств измерения общей успешности школьных экспериментов, качественного преобразования школьной реальности в целом.

В этом смысле чрезвычайно полезными и значимыми являются **сквозные диагностические методики**, которые проводятся регулярно – не реже раза в год - и которые охватывают всех учащихся и всех педагогов, работающих в образовательном учреждении. Такими методиками, отработанными в опыте школы, являются методики **«Золотая рыбка»**, **«Эллипс»**, **«Прошлое, настоящее, будущее»**. Эти методики позволяют администрации и самим педагогам гораздо легче увидеть в целом картину ценностно-ориентационного поля коллектива, преобладающих видов направленности и степени удовлетворенности деятельностью, взаимоотношениями и самим собой каждого члена школьного коллектива. А эти критерии являются, пожалуй,

наиболее интегральными для оценки успешности не только любого эксперимента, но и образовательно-воспитательного процесса в целом.

Названные три методики представляют собой **небольшую диагностическую систему**, где каждая часть дополняет и обогащает другую. По мере необходимости, в соответствии с реальной программой эксперимента, эти методики могут сочетаться с другими, более частными и конкретными. Одновременно этих трех небольших методик вполне достаточно, чтобы оценить общие результаты любой экспериментальной работы, оперативно отреагировать на возможные негативные тенденции, внося коррективы в ходе исследования и принимая обоснованные управленческие решения.

В основу предлагаемого диагностического комплекса положена 3 идеи, по каждой из методик. **Первая идея** - о том, что субъективным отражением эффективности любой деятельности и функционирования системы в целом является **состояние удовлетворенности** ее участников. Одновременно переживание успеха, радости, удовлетворения служит мощным стимулом дальнейшей активности.

Вторая идея – о том, что самым важным, системообразующим элементом любой социальной системы, в том числе личности, коллектива, школьной культуры и т.д., является целевой блок, включающий в себя ценности, ориентации, мотивы, жизненные перспективы. Точнее всего это определяется термином «направленность».

Традиционно выделяют различные **виды направленности**: неопределившаяся, групповая, эгоистическая, деловая, коллективная, общественная, асоциальная. Однако в последнее время происходит переоценка многих подходов в педагогической науке, в связи с чем можно утверждать, что реально у конкретной личности или группы возможно сочетание нескольких видов направленности, выражены они тоже могут быть с разной интенсивностью. Так же, как и мотивация, направленность становится комплексной, что рассматривается нами как положительное явление в духовном развитии. Соответственно обогащение положительными мотивами, ценностями и целями служит усилению направленности как личностной подструктуры и может служить критерием успешности развития личности. Направленность личности на себя также сегодня не может рассматриваться однозначно как отрицательное явление и трактоваться как сугубо эгоистическая направленность.

Исходя из всего вышесказанного, мы считаем наиболее ценным в педагогическом отношении **гармоническое сочетание следующих трех видов направленности**: 1) индивидуальной направленности – на самовоспитание, саморазвитие и самосовершенствование личности (в отличие от эгоистической направленности на самоудовлетворение); 2) коллективной направленности – на общие интересы коллектива, общественные (общечеловеческие) ценности и гуманные отношения; 3) деловой направленности – на общую деятельность, подразумевающую личную, коллективную и общественную пользу.

И *третья идея* данного комплекса методик: для отражения благополучия развития личности важно эмоциональное состояние, *эмоциональный выбор* положительных или отрицательных объектов для внимания в своей жизни (о чем человек чаще думает: о хорошем или плохом?). Также важны представления о психологическом времени, своеобразное *«личное пространство времени»*: как далеко относятся мысли человека в прошлое, насколько объемно он воспринимает свое настоящее, как далеко планирует будущее?

Итак, рассмотрим кратко методики и их применение.

Первая из представленных обобщенных диагностических методик – *«Золотая рыбка»* – носит вербальный характер и представляет собой по форме открытую анкету. Данная методика М. Рокича используется очень часто и в самых разных модификациях. Например, можно использовать вариант адаптации Резниковой С.С., магистранта кафедры педагогики РГПУ им. А.И.Герцена, включенный в пособие «Диагностическая школа. Учебно-методические рекомендации» под ред. И.Ю. Гутник, Т.П. Гембель, В.В. Демидовой [14]. Кстати, данное пособие включает огромную подборку очень интересных методик по разным аспектам самоопределения школьника: личностному, социальному, предметному, профессиональному. Методики здесь представлены в удобной, наглядной форме, отобраны практичные и понятные любому учителю, поэтому рекомендуем обратить внимание на это издание. Также советуем воспользоваться материалами сайта «Диагностическая школа» (Сайт сетевого объединения «Школа сопровождения самоопределения «Школа СОС»)), где многие из этих материалов представлены в электронной форме [15].

Мы же предлагаем следующий вариант использования данной *методики «Золотая рыбка»*. Проводится письменный анонимный опрос среди школьников всех классов и взрослых всех категорий, работающих с детьми. Опрашиваемым предлагается войти в воображаемую ситуацию: представить себе, что они поймали золотую рыбку, которая может осуществить любые три желания – и записать эти три желания на бумаге. Результаты обрабатываются по классам, параллелям, возрастным группам (младшие школьники – 1-4 классы, младшие подростки – 5 –7 классы, старшие подростки – 8-9 классы, старшеклассники – 10-11 классы); суммируются результаты по методическим объединениям учителей (члены администрации школы и педагоги дополнительного образования также рассматриваются как отдельные категории обследуемых).

Для обработки полученных ответов удобно использовать следующую примерную схему, отражающую несколько основных групп ценностей на уровне актуальных желаний:

- 1) здоровье (свое собственное, родных и близких людей);
- 2) любовь и гармоничные отношения с близкими;
- 3) эмоциональное благополучие в семье;
- 4) материальное благополучие;
- 5) дружба со сверстниками, коллегами;

- 6) интересная, эмоционально насыщенная жизнь;
- 7) путешествия, отдых, развлечения;
- 8) интересная работа, успешная карьера;
- 9) разрешение глобальных проблем (мир во всем мире, экология);
- 10) фантастические желания.

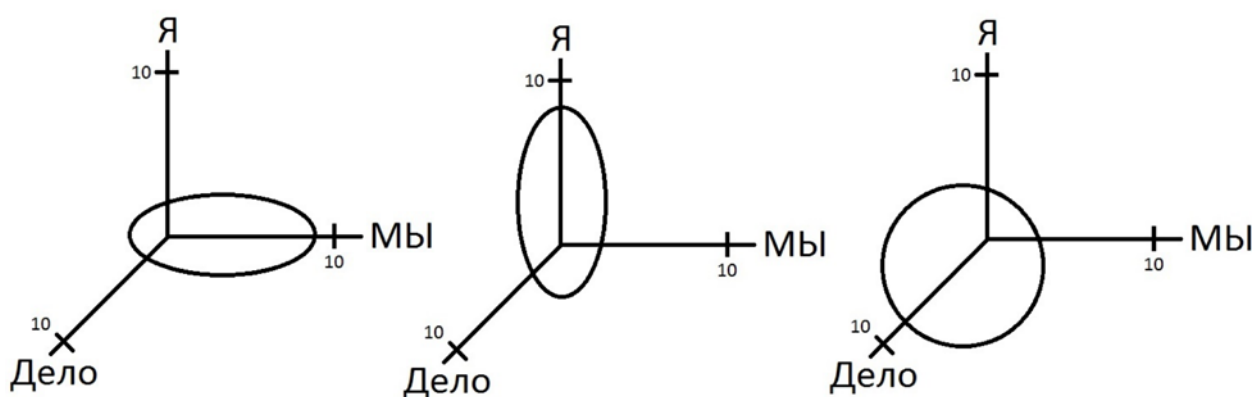
При необходимости в этот ряд можно добавить другие группы желаний. При обработке каждое высказанное респондентами желание относится к одной из названных групп и суммируется количество указаний по каждой группе. Результаты удобно представить в таблице, где по вертикали даны группы желаний, а по горизонтали – группы опрашиваемых. Внутри образовавшихся на пересечении клеток указывается процент опрашиваемых от общего числа этой категории, указавших данное желание. Таким образом, мы получаем зримую картину ценностей, целей, мотивов и установок членов коллектива. Сравнение результатов ежегодной диагностики покажет динамику формирования ценностно-ориентационного поля коллектива.

Вторая из предлагаемых методик – графического характера. Идея методики была подсказана автору много лет назад д.п.н., профессором Е.И. Казаковой. У нас она получила условное название «*Эллипс*», хотя получаемая в результате кривая эллипсом не совсем является. Скорее, речь должна идти о некоторой трехмерной форме, стереоскопической модели, которая позволяет зримо представить некоторые очень важные соотношения (см. Рисунок 1.4).

Рисунок 1.4.

Варианты соотношений результатов по методике «Эллипс»

Эллипс



**Уход в бездеятельное
общение**

**Уход в эгоизм и
индивидуализм**

**Уход в карьеризм,
антигуманность**

Индивидуально + среднее по классу, по коллективу

Итак, при проведении диагностики учащимся, педагогам или родителям предлагают оценить степень их удовлетворенности собой, школьным

коллективом и его общей деятельностью, поставив соответствующие точки по 10-балльной шкале на трех разнонаправленных осях (Я, МЫ, ДЕЛО). Естественно, для различных категорий опрашиваемых вводная объяснительная часть методики должна быть различной, учитывается также конкретная ситуация исследования, последние события, деятельность, мероприятие, в котором участвовали опрашиваемые и т.д. Первоначально удобнее ставить вопрос более конкретно, например: «Насколько ты доволен собой, своим участием в этом деле (ярмарке, празднике, предметной неделе и т.п.)? Понравился ли тебе наш класс, насколько дружно мы работали вместе, справедливо ли относились друг к другу? Насколько важным, полезным, красивым было то дело, которым мы занимались?»

Однако самые интересные результаты дает эта методика, когда ее используют в обобщенном варианте, без указания на конкретные события и дела, тогда она дает материал не только для оценки отдельных фактов школьной жизнедеятельности, но и для определения стратегического движения педагогического коллектива, что имеет неопределимое значение при принятии важных управленческих решений в руководстве инновационным учреждением.

Наибольший интерес представляет соотношение между тремя оценками (они не должны расходиться более, чем на 3 балла и не быть ниже 5) и общая оценка удовлетворенности, ее рост или снижение. Наибольшую важность в этой методике имеет соотношение между тремя различными оценками и общая (суммарная) степень удовлетворенности, их динамика (рост или снижение). Если возникает рассогласование в сторону увеличения Я, то это сигнал о необходимости усиления коллективной и деловой направленности образовательно-воспитательного процесса, иначе возможен уход личности через индивидуальную направленность в эгоистическую. Если гипертрофирована оценка МЫ, то это предупреждает об уходе в беспредметное, бездеятельное общение (общение ради общения) или о недостатках в личностном, индивидуальном подходе. Чрезмерное увеличение оценки ДЕЛА сигнализирует об опасности формализма и ослаблении демократических и гуманистических основ деятельности школьного коллектива. В целом необходимо стремиться к определенной согласованности (речь не идет о равенстве!) по всем трем позициям и к общему увеличению эллипса, т.е. к росту общей удовлетворенности всех участников педагогического процесса, что ведет к усилению дальнейшей активности и обогащению мотивации последующей деятельности.

Естественно, что обработка результатов предполагает вычисление средних значений по классам, по возрастным группам, различным категориям учителей, учащихся, в целом по школе.

Представленная методика имеет массу достоинств. Она проста и доступна для самых различных групп испытуемых, ее проведение и обработка не требует много времени, специальных бланков и оборудования. Преимуществом эллипса является также высокая степень объективности как общая характеристика всех графических методик. Наконец, эллипс может быть

использован как для экспресс-диагностики конкретных дел и событий, так и для общей оценки успешности школьных экспериментов во всем их многообразии.

Третья из представленных методик называется «*Прошлое, настоящее, будущее*» и носит вербальный характер. Процедура диагностического исследования состоит в том, что учащимся, педагогам, в некоторых случаях и родителям предлагают в письменной форме (лучше анонимно) назвать самые значительные события в их прошлом, настоящем и будущем. При этом жизненные сферы и временные рамки могут быть ограничены, например: «...в жизни вашего класса, в работе», «...в этом учебном году, четверти, месяце, за последние 2 года» и т.п.

Интересно также проследить динамику результатов данной методики в самом обобщенном ее варианте, т.е. не ограниченном временем и сферами деятельности, что имеет смысл проводить раз в 2-3 года. При этом из ответов выявляются личностные ценности, интересы, мотивы, достижения, жизненные перспективы. Статистическая обработка позволяет судить о коллективных ценностях, мотивах, целях, успехах, о ценностно-ориентационном единстве коллектива. Данная методика дает также очень много важного материала для изучения культуры школьной организации. Если же не ограничивать временные рамки прошлого и будущего, то можно определить «размеры личного жизненного времени», т.е. насколько далеко помнят себя и важнейшие события своей жизни дети и взрослые члены школьного коллектива, насколько далеко вперед планируют свою судьбу.

В сочетании с другими, более частными и узкими методиками, предлагаемые нами позволяют на долговременной основе судить о динамике наиболее важных результатов любой образовательной и воспитательной работы и оперативно реагировать на возможные негативные тенденции, внося необходимые коррективы и принимая обоснованные управленческие решения.

В опыте работы нашей школы мы использовали также другие методики для определения эффектов влияния развития ученического самоуправления на социализацию отдельных школьников и классные сообщества. Они будут представлены в следующих разделах пособия.

В ходе организации совместной (а в идеале коллективной) творческой деятельности педагогов, как мы уже отмечали, важно использование научно-исследовательского подхода, который может быть полезен и при оценке эффективности такой деятельности в масштабах района, города. Использование же небольшого диагностического комплекса, одинакового для всех инновационных площадок, позволит оценить их эффективность на уровне самых важных показателей успешности любой деятельности, как мы показали выше. Таким образом, возможно скоординировать все поиски творческих педагогических коллективов в регионе, создать исследовательские центры по ведущим направлениям, чтобы обеспечить общий подъем и развитие образовательной системы. Исследовать необходимо то, что должно через 3 – 5

лет войти в массовую практику, заранее отобрать фонд научных концепций и приобрести опыт их внедрения в массовую практику.

Своеобразный алгоритм самой процедуры диагностики и оценки результатов педагогических инноваций отражен в Таблице 2.1.

Таблица 1.1.

Исследовательский подход в экспертизе педагогических инноваций

Виды экспертизы	Объекты экспертизы	Критерии оценки инноваций
Методологическая экспертиза: Цель: реализация системного подхода в творческом поиске	а) концептуальность б) общенаучное обоснование в) опора на ведущие идеи человекознания	Целостность авторской концепции школы; Аргументация с позиции науковедения; Философское обоснование
Педагогическая экспертиза: Цель: соответствие авторской концепции ведущим идеям науки и практики	а) научная новизна б) практическая значимость в) достоверность результатов г) оригинальное решение д) возможность массового применения е) использование достижения других наук	Наличие новой идеи; Высокое качество работы педагогов; Комплексная методика исследований; Эффективность педагогического труда; Четкость педагогических позиций; Педагогическая эрудиция
Психологическая экспертиза: Цель: влияние инноваций на личность воспитателя и воспитанников	а) воспитуемость и воспитанность б) обучаемость и обученность в) педагогическая культура г) педагогические отношения, развитие формальной и неформальной структуры коллектива д) стиль руководства	Восприимчивость к воспитанию и переход в самовоспитание; Познавательная активность; Эффективность педагогического творчества; Педагогическое взаимодействие учителей и учащихся
Управленческая экспертиза: Цель: влияние стиля руководства на коллективное и индивидуальное самоуправление	а) НОТ учителей и учащихся б) соуправление и самоуправление в) стимулирование профессионального роста педагогов г) способность педагогического коллектива к саморазвитию	Физическая и интеллектуальная работоспособность; Готовность к оптимальному решению педагогических проблем; Профессиональное самосовершенствование; Интенсивность, зрелость и действенность коллективного педагогического мнения
Методическая экспертиза: Цель: повышение эффективности педагогической деятельности	а) обоснованность нововведений б) органическое включение инноваций в педагогическую систему в) педагогический потенциал нововведения г) перспективность инноваций	Замена устаревших методик обучения и воспитания; Принятие нововведений в учительской среде; Взаимосвязь содержания, форм и методов образования; Расширение сферы применения инноваций

Процедура экспертизы достижений творческого педагогического коллектива должна включать также анализ учебно-воспитательного процесса в аспекте его инновационности. При этом саморазвитие коллектива определяется мерой преемственности положительного опыта, традиционности и обновления. Степень (мера) обновления определяется по наличию следующих критериев:

А. Повышение эффективности традиционных подходов и методик (рационализация).

Б. Изъятие из практики устаревших и малоэффективных подходов, и методик (преодоление консерватизма и косности).

В. Внедрение новых подходов и технологий (инновация).

Г. Поиск новых направлений в совершенствовании системы обучения и воспитания, в зоне риска, в перспективных направлениях, которым принадлежит будущее (педагогические изобретения и открытия).

Можно использовать следующую **формулу обновления учебно-воспитательного процесса:**

$$KI = \frac{VN + RT + PN}{KK}$$

где **KI** – коэффициент инновационности, **RT** – рационализация традиционной системы, **VN** – внедрение нового, **PN** – поиск нового, педагогические открытия, нацеленные на идеальную перспективу, **KK** – устойчивость консервативного, косного.

RT – рационализация традиционной системы, оправдавшей себя на практике, оценивается в единицах от 0 до 5 по наличию показателей (каждый показатель – 1 балл):

- органическое включение в педагогический процесс диагностических методик;
- активизация деятельности воспитанников;
- включение родительской общественности в работу школы;
- установка на педагогическое сопровождение, помощь учащимся;
- оптимистическая атмосфера в школе, классе.

VN – внедрение нового оценивается по следующим показателям:

- принятие новой идеи, концепции обучения или оспаривания педагогические коллективом (полно, частично) (1 или 2 балла);
- единые педагогические позиции по внедрению нового в практику (2 балла);
- исследовательский подход при внедрении нового (2 балла);
- наличие авторских программ и методик (2 балла);
- обобщение нового в виде статей, рефератов, докладов (2 балла).

PN – поиск нового в зоне риска и педагогического творчества оценивается по 5-балльной системе:

- наличие творческих исследовательских групп, работающих в стиле научного поиска (каждая группа – 1 балл);

- совместная работа школы с учеными-педагогами или психологами;
- авторские программы и методики, прошедшие презентацию и признание;
- защита диссертаций, публикация авторской технологии в центральной печати.

КК - сопротивляемость новому в виде консерватизма и косности оценивается от 0 до 3 баллов (характерна для 10-12% учителей - I балл, для 20-25% - 2 балла, для 30% и более - 3 балла) по следующим показателям:

- наличие оппозиции ко всему новому, нежелание работать по-новому;
- приверженность старой парадигме образования (авторитарность, ориентация на ЗУНы, а не на воспитание личности);
- наличие конфликтности между педагогами и детьми, неумение их разрешать, отсутствие взаимопонимания и эмпатии между поколениями;
- невосприимчивость к любой точке зрения, кроме собственной;
- завышенная самооценка качества своей работы и своей личности.

Данные по школам разного профиля показывают, что качество обучения, обучаемость и обученность школьников напрямую связаны с коэффициентом обновления. Причем, стабильных успехов и устойчивого оптимального саморазвития достигают те коллективы, где коэффициент обновления достигает не менее 12-15% ежегодно.

В целом можно отметить, что именно диагностический подход и научно-исследовательское руководство позволяет перевести любое образовательное учреждение из режима функционирования в режим развития, обеспечить становление педагогического коллектива в его творческом статусе, организовать совместную профессиональную педагогическую деятельность и соответствующее современным требованиям и реалиям качество образования.

1.3. Диагностическое сопровождение развития ученического самоуправления, воспитания и социализации школьников в его деятельности

Детское самоуправление рассматривается нами как первая школа демократии и социальной ответственности, как механизм включения учащихся в управление школой и в процесс ее развития, обогащения ее событийной среды, гражданского воспитания, создания возможностей для личностного самоопределения и творческой самореализации школьников. Одновременно самоуправление – это способ организации жизнедеятельности коллектива, механизм развития коллектива, который в свою очередь необходим для развития личности каждого, входящего в него, как наиболее гармоничный вариант устройства малой группы. Человек, как социальное существо, нуждается в общении, в принадлежности к группе, и для ребенка по мере его взросления все более значимым становится общество его сверстников.

Безусловно, что развитие самоуправления относится именно к воспитанию и развитию, а не к обучению. Поэтому оно подчинено целям воспитания.

Но само воспитание, как часть целостного педагогического, образовательного процесса имеет ряд важных отличий, которые необходимо учитывать и в процессе его организации, и в процессе диагностики его результатов (см. Рисунок 1.5.)

Рисунок 1.5.

Сущностные различия процессов воспитания и обучения

Различия воспитания и обучения



Цель воспитания – это системообразующий компонент воспитательного процесса (как и вообще любой социальной или антропной системы). А поскольку цель – это идеальное (мысленное) представление о возможном и желаемом результате, то это по сути предвосхищение результата воспитания. А диагностика как раз позволяет оценить результаты воспитания, поэтому **принципиально важно, чтобы цель должна быть диагностична!**

Мы уже говорили о том, что цель и результат воспитания всегда выражены **на уровне человека, личности**: это человек (личность) с определенными (заданными обществом, воспитателем, семьей и самим воспитанником) качествами (ценностями, убеждениями, установками). Поэтому результат нашей профессиональной педагогической деятельности – это произошедшие за счет этой деятельности изменения в человеке, конкретные «приращения» к личности.

Каким же образом можно конкретизировать цели и результаты воспитания? Здесь можно выделить следующие **самые важные категории результатов**:

- **Ведущие ценностные отношения;**
- **Мотивы деятельности и поведения;**
- **Направленность и позиция личности;**
- **Интегративные личностные качества.**

«Ценности – это не то, за что платим, а то, ради чего живем,» - как удивительно метко сказал Л.С. Рубинштейн. Действительно, ценности определяют все в человеческом мире. Ценности определяют направленность нашей активности, то есть цели деятельности и общения, влияют на мотивы (внутренние побуждения к действию) и на нашу реакцию на стимулы (внешние побуждения к действию). Цели, ценности и мотивы, складываясь в определенную систему на каком-то этапе личностной зрелости, образуют направленность личности – системообразующий компонент личности. Наконец, направленность личности определяет использование человеком всего комплекса своих качеств: физических, интеллектуальных, волевых, эмоциональных и даже нравственных.

Поэтому именно под ценности выстраиваются и **уровни содержания воспитания**:

- ценности и идеалы - общечеловеческие, общественные, группы, профессионального сообщества и пр.;
- ценности, связанные с познанием реальности - в виде фактов, явлений, понятий, закономерностей, законов, научных принципов и т.д.
- сущность внутреннего мира человека – мера самоосознания; эмоциональный, мотивационный, нравственно-смысловой потенциал человека как основания его жизнедеятельности.
- уровень моделей поведения человека – проявления поведения человека, которые считают общественно одобряемыми или, как минимум, приемлемыми.

Также под ценности выстраиваются и направления воспитательной работы (см. Рисунок 1.6).

А сам процесс оценки результатов воспитания – это по сути соотнесение полученных результатов с поставленной целью. Однако и правильно поставить цель – адекватно уровню развития детей, их актуальным потребностям, потребностям общества, адекватно возможностям школы и учителя и т.д. и т.п. – тоже можно только после грамотной предварительной диагностики.

А для ее проведения прежде всего необходимо определить критерии, по которым мы будем судить и оценивать.

К наиболее важным **критериям воспитанности** человека относят:

- степень приобщения человека к нравственным ценностям;

- степень ориентации в правилах, нормах, идеалах и ценностях общества и мера руководства ими в поступках и действиях;
- приобретенные на их основе личностные качества.

Но любые критерии – это абстракция, поэтому необходимы *показатели*, т.е. внешние проявления критериев, для воспитанности это могут быть внешний облик, речь, манера поведения, отдельные поступки, отношение к деятельности, стиль общения и др.

Рисунок 1.6.
Соответствие главных общечеловеческих ценностей и направлений воспитания

Ценности	Направления воспитания
Здоровье	Физическое воспитание
Интеллект	Умственное воспитание
Красота	Эстетическое воспитание
Этика	Нравственное воспитание
Труд	Трудовое воспитание
Родина	Патриотическое воспитание
Общество	Гражданское воспитание
Природа	Экологическое воспитание
Семья	Половое воспитание
Деньги	Экономическое воспитание

Следующий важный вопрос: как изучать? Здесь уже речь идеи о выборе методов и конкретных методик диагностики. Мы уже отчасти говорили о том, что можно использовать достаточно простые сквозные методики, дающие важную информацию, часть из них мы описали в предыдущей части пособия.

Продолжим этот *ряд простых и эффективных методик*, которые полезны для первичной диагностики работы школы:

- «Эллипс» (Я, МЫ, ДЕЛО) - уровень удовлетворенности субъектов – собой, коллективом, деятельностью;
- «Золотая рыбка» – 3 желания – ценности на уровне актуальных желаний;
- «Дорога в школу» - эмоциональное благополучие;
- «Зачем ты ходишь в школу?» - мотивы обучения;

- «Любимые и нелюбимые предметы» + причины выбора – мотивация обучения и отношения с учителями;
- «С кем бы ты хотел...?» - социометрия: коллектив, статус ребенка.

Но как мы уже говорили, в процессе развития ученического самоуправления помимо диагностики каждого ребенка, необходима еще и диагностика коллектива. Поэтому необходимы и социометрия, и методики оценки отношений, уровня развития коллектива. Представим очень кратко, какие еще несложные методики можно использовать в аспекте данной проблемы.

На первом этапе диагностики используются методики и графические тесты, позволяющие определить особенности самооценки каждого ученика, атмосферу в классном сообществе, выявить лидера с целью развития самоуправления в классе.

Диагностическая методика «Если бы ты был волшебником»

Ребятам предлагается назвать три желания, которые они хотели бы исполнить. Анализ ответов может быть выполнен по следующей схеме:

Желания			
Ф.И.	для себя	для близких людей	для других людей
1.			

Социометрическая методика «Космическое путешествие»

Учащимся раздаются листы бумаги. Ребята должны представить, что отправляются в космическое путешествие и являются командирами космического корабля. Они должны набрать команду из учащихся своего класса в составе трёх человек. Фамилии этих детей записать на листе. Данная методика позволяет определить лидера класса, а также выявить учащихся, которые находятся вне классного сообщества.

Диагностическая методика «Солнце, дождик, тучка»

Каждый ученик класса получает лист бумаги, на котором нарисованы солнце, тучка, дождик в трёх вариантах. Учащимся предлагается определить их самочувствие дома, в классе, с друзьями с помощью погодных явлений. Учащимся нужно ответить на вопросы и подчеркнуть то состояние, которое соответствует их настроению.

- В классе мне...
- С друзьями мне...
- Дома мне...

Тест эмоционального состояния

Лист бумаги делится пополам. Каждая часть имеет свой символ: солнце и тучу (день и ночь). Дети в соответствующей части листа рисуют (записывают) свои радости и огорчения.

Графический тест «Я – позиция» (по Щурковой Н.Е.)

На листе бумаги чертится круг. Ученик ставит точку – своё «Я» относительно круга (она может быть поставлена в круге, центре круга, за кругом). Целью данного теста является выявление характера самооценки детей, места каждого ребёнка в коллективе. Результаты данного теста можно применять для формирования классного самоуправления.

Тест «Пьедестал»

Учащимся класса раздаются листы бумаги, на которых они должны построить пьедестал для награждения. Пьедестал состоит из 3 ступенек. На каждую ступеньку они должны возвести по 1 человеку из класса. Ученик имеет право одну ступеньку оставить для себя, если считает нужным. На пьедестал возводят тех ребят, кто, по их мнению, является значимой фигурой в жизни класса.

Данная методика позволяет увидеть взаимоотношения учащихся в коллективе, их привязанность друг к другу, определить нравственную сторону взаимоотношений учащихся. Можно разыграть ситуацию: «Вам предстоит участвовать в спортивных соревнованиях. Кого вы хотели бы видеть победителем?»

На втором этапе целью диагностики является выявление направленности интересов школьников, характера самооценки, изучение уровня нравственного развития личности и духовно-нравственной атмосферы в классном коллективе.

Методика «Цветик-семицветик» (автор И. М. Витковская)

Цель: выявление направленности интересов школьников.

Ход проведения. На уроке труда каждым учеником изготавливается цветок со съёмными лепестками. Затем учитель предлагает записать на лепестках желания, исполнения которых детям больше всего хочется. Прежде чем записать желание на лепестке, надо поставить порядковый номер. Таким образом, каждый ребёнок сформулирует семь желаний.

Обработка результатов. Анализ результатов удобно проводить, составив таблицу:

Ф.И.	Желания			
	для себя	для близких людей	для класса и школы	для других людей
1.				

Методика «Приглашение в гости»

Цель: изучить психологическую атмосферу в коллективе, выявить симпатии детей.

Ход проведения. Детям предлагается ситуация: «Вы решили пригласить к себе в гости своих одноклассников. Кого вы хотели бы видеть среди своих гостей?»

Предложить детям записать фамилии 5 человек.

Рисуночный тест «Психологическая атмосфера в коллективе»

Цель: изучить психологическую атмосферу в коллективе.

Ход проведения. Каждому ученику предлагается оценить состояние психологической атмосферы в коллективе, используя рисунки:

- Дружелюбие
- Согласие
- Удовлетворённость
- Увлечённость
- Теплота взаимоотношений
- Взаимная поддержка

- Занимательность
- Скука
- Успешность

Анализ результатов предполагает субъективные оценки состояния психологического климата и их сравнения между собой.

На третьем этапе целью диагностических исследований является определение динамики развития коллектива, уровня развития самоуправления, сформированности межличностных отношений, определение степени удовлетворённости своим коллективом.

Методика: «Какой у нас коллектив»

Цель: выявить степень удовлетворенности учащихся различными сторонами жизни коллектива.

Ход проведения. Учащимся предлагается шесть утверждений. Нужно записать номер утверждения, которое больше всего совпадает с его мнением.

1. Наш класс очень дружный и сплочённый.
2. Наш класс дружный.
3. В нашем классе нет ссор, но каждый существует сам по себе.
4. В нашем классе иногда бывают ссоры, но конфликтным наш класс назвать нельзя.
5. Наш класс недружный, часто возникают ссоры.
6. Наш класс очень недружный. Трудно учиться в таком классе.

Обработка результатов. Те суждения, которые отмечены большинством учащихся, говорят об определённых взаимоотношениях в коллективе и конкретно о каждом ученике, как ощущает он себя в системе этих отношений.

Диагностическая методика - анкетирование «Школьная мотивация» (методика Н. Г. Лускановой)

Учащимся предлагается ответить на следующие вопросы анкеты:

1. Тебе нравится в школе или не очень?
 - не очень;
 - нравится;
 - не нравится.
2. Утром, когда ты просыпаешься, ты всегда с радостью идёшь в школу или тебе часто хочется остаться дома?
 - чаще хочется остаться дома;
 - бывает по-разному;
 - иду с радостью.
3. Если бы учитель сказал, что завтра в школу не обязательно приходить всем ученикам, желающим можно остаться дома, ты пошёл бы в школу или остался бы дома?
 - не знаю;
 - остался бы дома;
 - пошёл бы в школу.
4. Тебе нравится, когда у вас отменяются какие-нибудь уроки?
 - не нравится;
 - бывает по-разному;
 - нравится.
5. Ты хотел бы, чтобы тебе не задавали домашних заданий?
 - хотел бы;

- не хотел бы;
 - не знаю.
6. Ты хотел бы, чтобы в школе остались одни перемены?
- не знаю;
 - не хотел бы;
 - хотел бы.
7. Ты часто рассказываешь о школьной жизни своим родителям?
- часто;
 - редко;
 - не рассказываю.
8. Ты хотел бы, чтобы у тебя был другой учитель?
- точно не знаю;
 - хотел бы;
 - не хотел бы.
9. У тебя много друзей в твоём классе?
- мало;
 - много;
 - нет друзей.
10. Тебе нравится твой класс?
- нравится;
 - не очень;
 - не нравится.

Для анализа анкеты можно использовать следующий ключ:

Вопросы	Оценка за 1 ответ	Оценка за 2 ответ	Оценка за 3 ответ
1	1	3	0
2	0	1	3
3	1	0	3
4	3	1	0
5	0	3	1
6	1	3	0
7	3	1	0
8	1	0	3
9	1	3	0
10	3	1	0

Анализ анкетирования:

25-30 баллов – высокий уровень школьной мотивации, познавательной активности. Такие ученики чётко следуют всем указаниям учителя, добросовестны и ответственны, очень переживают, если получают неудовлетворительные оценки или замечания.

20-24 балла – хорошая школьная мотивация. Такой мотивацией обладают большинство учащихся начальных классов, успешно справляющихся с учебной деятельностью.

19-11 баллов – положительное отношение к школе, которая интересна учащимся внеучебной деятельностью. Это учащиеся, которым интересно общаться в школе со сверстниками, с учителем. Познавательные интересы у них развиты мало.

10-14 баллов – низкая школьная мотивация. Учащиеся ходят в школу без желания, иногда пропускают занятия. Такие учащиеся испытывают серьёзные затруднения в учебной деятельности, им трудно адаптироваться к школьному обучению.

Ниже 10 баллов – негативное отношение к школе, школьная дезадаптация.

Диагностика уровня развития классного коллектива

Ребятам надо оценить каждое утверждение по 5-балльной системе

1. Уровень развития ученического самоуправления

5 4 3 2 1

- 1.1. Мы являемся организаторами своей жизни в классе.
- 1.2. В классе есть органы самоуправления.
- 1.3. Я знаю, как выполнить своё поручение.
- 1.4. Мы сами планируем свои дела.
- 1.5. Мы отвечаем за состояние своего класса (чистота, уют, порядок).
- 1.6. Дисциплину и порядок на уроках и на переменах обеспечиваем сами.

2. Взаимоотношения в классном коллективе

5 4 3 2 1

- 2.1. Мы доброжелательны друг к другу.
- 2.2. Мы помогаем друг другу в сложных ситуациях.
- 2.3. У нас доброжелательные отношения с учителем.
- 2.4. Классный руководитель участник всех наших дел, но не диктатор.
- 2.5. Мы стараемся защитить своих ребят, когда они в этом нуждаются.
- 2.6. Мы не боимся высказать своё мнение учителю.

3. Мотивированность классного коллектива

5 4 3 2 1

- 3.1. Мы стремимся получить хорошие знания.
- 3.2. Мы настроены на активную трудовую деятельность.
- 3.3. Мы стремимся улучшить окружающую жизнь.
- 3.4. Мы настроены на положительное поведение в школе и обществе.
- 3.5. Мы заботимся о сохранении собственного здоровья.

4. Степень удовлетворённости деятельностью классного коллектива

5 4 3 2 1

- 4.1. Наш класс живёт интересной, насыщенной жизнью.
- 4.2. Мы совместно отмечаем праздники и дни рождения.
- 4.3. В наших совместных праздниках и делах принимают участие родители.
- 4.4. Проводимые дела носят творческий характер.
- 4.5. Деятельность класса готовит меня к будущей взрослой жизни.

Уровень развития коллектива определяется суммой баллов.

Уровень развития коллектива:

- 24-48 очень низкий;
- 49-72 низкий;
- 73-96 средний;
- 97-120 высокий.

Данная несложная диагностическая система удобна для использования сопровождения развития ученического самоуправления на уровне отдельного класса, хотя возможно и сравнение результатов разных классов по школе.

В работе же школы № 287 в статусе региональной инновационной площадки по теме ***«Развитие органов ученического самоуправления как***

фактор социализации детей и подростков» мы разработали достаточно простую модель мониторинга, которая определяла основные предметы диагностики в ходе ОЭР (см. Рисунок 1.7)

Затем мы разработали уже достаточно подробную специальную **программу мониторинга**, которая включала в себя выделение параметров диагностики; критериев оценки эффективности работы по развитию самоуправления; показателей, по которым можно судить об уровне сформированности критериев; и, наконец, конкретных методов и методик диагностики, которые позволяют измерить данные показатели (см. Таблицу 1.2).

В качестве **основных параметров** мы выделили следующие:

- Уровень развития ученического самоуправления;
- Уровень социализированности учащихся;
- Диагностика педагогов;
- Диагностика родителей.

Рисунок 1.7.

Модель основных параметров диагностики в ходе ОЭР



Собственно, по этим параметрам и выстроены разделы в практической части нашего пособия, где представлены конкретные методики, по которым мы проводили мониторинг.

Но важным моментом является еще следующее: в процессе апробации данного диагностического комплекса мы значительно усовершенствовали его, отказавшись от части методик вообще или заменив их на другие. Основные причины этого были следующие:

- Часть методик оказалась очень сложна для выполнения для самих школьников;
- Другая часть методик оказалась слишком трудоемкой в обработке, и при этом давала мало значимой информации, т.е. не соблюдался принцип оптимальности;
- Третья часть методик давала ту же информацию, что и другие, то есть дублировала значимые результаты;
- Наконец, еще одна часть методик была необходима только на каком-то одном этапе ОЭР, а на других этапах появлялись другие предметы диагностики.

Поэтому программа мониторинга была усовершенствована с позиций принципа необходимости и достаточности и с учетом логики развития коллектива, самоуправления и самой опытно-экспериментальной работы.

Вы можете познакомиться с данной системой в форме таблицы, где курсивом выделены те изменения, которые были в нее внесены по ходу исследования (см. Таблицу 1.2).

Таблица 1.2.

Программа мониторинга по теме «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков»

(УС – сокр.: Ученическое самоуправление, ДОО – детское общественное объединение)

Параметры	Критерии	Показатели	Методы и методики диагностики
Уровень развития ученического самоуправления (УС)	Наличие органов УС	Количество органов УС	Количественный анализ
		Количество ДОО по интересам	Количественный анализ
	Организация работы УС	Наличие нормативного обеспечения деятельности УС, локальных актов	Анализ документации
		Наличие уставов и программ деятельности ДОО	Анализ продуктов деятельности
		Уровень удовлетворенности организаторов и участников работой УС	Графическая методика «Эллипс», анкетирование, беседы
	Вовлеченность субъектов образования в деятельность УС	Количество детей и подростков, участвующих в работе органов УС	Количественный анализ, наблюдение
		Количество учащихся, принимающих участие в мероприятиях УС	Количественный анализ, наблюдение
		Количество взрослых (педагогов, родителей и социальных партнеров), вовлеченных в деятельность УС	Количественный анализ, наблюдение

		<i>Добавлен показатель: Активность участия школьников в школьном УС</i>	<i>Добавлена на 2 этапе методика: Определение уровня развития самоуправления в ученическом коллективе (М.И. Рожков) На 3 этапе заменена: на новую Анкету учащихся Республики СОВ (И.А. Ефимова)</i>
Уровень социали- зированной учащихся	Когнитивный компонент	Сформированность образа «Я» в соответствии с возрастом, знание содержания основных социальных ролей, самооценка школьников	<i>«Кто я?» (А.Партланд) В связи с тем, что информации, полученной по другим методикам достаточно, эта методика со 2 года ОЭР не применялась</i>
		Наличие целостной картины мироустройства (адекватной для определенного возраста)	<i>Методика В.Стефансон. В связи с тем, что информации, полученной по другим методикам достаточно, эта методика со 2 года ОЭР не применялась</i>
		Знание норм социального взаимодействия, гражданских прав и обязанностей	<i>Беседа, эссе, анкетирование</i>
		Самооценка школьников	<i>Изучение самооценки по методу С.А. Будасси В связи с тем, что методика была сложна для выполнения детям, данных по методике не получили. Необходимая информация была получена с помощью методики «Кто я?»</i>
	Эмоционально- ценностный компонент	Сформированность основных гуманистических ценностей, ценностей сотрудничества	<i>Методика «Золотая рыбка», методика М.Рокича заменена (достаточно данных по методике «Золотая рыбка»)</i>
		Потребность в общении и взаимодействии	<i>Анкета коммуникативных умений учащихся</i>
		Направленность личности	<i>Т. Элерса (проведена); «Я хочу ...» Дж. Роттера, «Ценности, которые мы выбираем» (авт. М.Р. Битянов). Достаточно данных, полученных по методикам Т.Элерса и «Золотой рыбки»</i>
		Добавлен показатель: Школьная тревожность	<i>Добавлена методика: Тест «Оценка уровня школьной тревожности» Филлипса</i>
		Добавлен показатель: Школьная мотивация	<i>Анкета школьной мотивации(Н.Г.Лусканова)</i>
	Мотивационно-	Сформированность	<i>Методика «Изучения мотивов</i>

	целевой компонент	мотивации (системы или комплекса мотивов) участия в самоуправлении	<i>участия школьников в деятельности» (Л.В. Байбородова). В связи с тем, что информации, полученной по другим методикам достаточно, со 2 года ОЭР не применялась</i>
		Наличие целей деятельности, представленность в них интересов коллектива	Анкетирование, эссе, составление карты интересов
	Деятельностно-практический компонент	Уровень социальной адаптированности	<i>«Оценка социально-психологической адаптированности» (Р.Роджерс, Р.Даймонд). В связи с тем, что информации, полученной по другим методикам достаточно, со 2 года ОЭР не применялась</i>
		Добавлен показатель: Уровень развития самоуправления в ученическом коллективе	<i>Добавлена Методика «Определение уровня развития самоуправления в ученическом коллективе» (Рожков М.И.)</i>
		Проявление толерантности и эмпатии.	Тестирование, наблюдение
		Уровень развития коммуникативных и организаторских компетентностей	Методика КОС; наблюдение, беседы с педагогами
		Уровень сформированности личности лидеров УС	Карта-схема характеристики личности школьника как организатора (Л.И. Уманский)
		Освоение, принятие и воспроизводство социального опыта	<i>«Графическая проба» (авт. А.Шварцман-Дер) заменена на Методику «Изучение социализированности (социальной адаптированности, активности, автономности, нравственной воспитанности) личности учащихся» (М.И.Рожков)- в связи с тем, что данная методика более информативна и более адекватна задачам проекта</i>
Уровень адаптированности учащихся	Готовность к обучению первоклассников	Адаптация к обучению в школе первоклассников	Программа для определения особенностей адаптации учеников 1 класса к обучению в школе
	Мотивационный компонент	Сформированность основных гуманистических ценностей, ценностей	Методика «Золотая рыбка», методика М. Рокича

		сотрудничества	
		Потребность в общении и взаимодействии	Анкетирование, тестирование, наблюдение
	Эмоциональный компонент	Уровень психоэмоционального состояния ребёнка	Методика: карта наблюдения за состоянием ребёнка (для родителей)
	Поведенческий компонент	Уровень напряжённости в школе	Методика: карта наблюдений за поведением ребёнка в школе (для учителя)
	Когнитивный компонент	Сформированность интересов и предпочтений детей	Методика: анкета «Я и мой класс»
Диагностика педагогов	Готовность к участию в работе по развитию УС	Готовность к сотрудничеству с коллегами, учащимися, родителями, социальными партнерами	Методика «Диагностика готовности к совместной деятельности» (А.А.Кочетова)
	Уровень развития коллектива	Сформированность «Мы-концепции» педагогического коллектива	Методика «Мы-Концепция школы» (А.А.Кочетова)
	Потенциал участия в работе УС	Готовность к творческой педагогической деятельности	Методика «Готовность к инновациям» (А.А.Кочетова)
		Уровень педагогического и методического мастерства	Методика анализа педагогического мастерства
	Оценка деятельности школы и ОЭР	Уровень качества работы школы по параметрам, уровень социализированности школы, работа клубов и СОВетов	<i>Добавлена на 3 этапе ОЭР: Анкета для педагогов, 3 этап ОЭР (И.А. Ефимова, А.А. Кочетова)</i>
Диагностика родителей	Потенциал родительской общественности и в развитии УС	Уровень удовлетворенности работой школы, готовность к сотрудничеству, возможности участия в образовательном процессе	Анкета «Комфортность ребенка в школе» (А.А.Кочетова)

Таким образом, в ходе живой работы всегда происходят какие-то изменения по сравнению с запланированным первоначально в проекте. Диагностика вносит изменения в практическую работу по развитию самоуправления, но и сама также является подвижной системой, подлежащей коррекции. Более того, одной из задач ОЭР всегда является отработка системы мониторинга по теме исследования, с тем чтобы помочь другим образовательным учреждениям действовать более эффективно и достигать оптимальных результатов – то есть наилучших при наименьших затратах.

Раздел 2. Методики диагностики эффективности ученического самоуправления как фактора социализации школьников

Данный раздел пособия включает в себя конкретные методики диагностики, соответственно основным параметрам мониторинга, которые можно использовать для изучения личности школьников, детских коллективов, лидеров самоуправления, педагогов и педагогического коллектива, родителей учащихся, и это определило выделение подразделов данной части пособия. Эти методики могут быть полезны не только применительно к рассматриваемой проблеме, но и в целом для диагностики эффективности воспитательного процесса в любой школе, для определения направлений развития школьной системы. Здесь представлены и авторские методики, разработанные в опыте школы № 287, и достаточно известные методики, которые мы отобрали, апробировали и убедились в их эффективности.

2.1. Диагностика личности учащихся

Методика графического характера «Эллипс» для изучения уровня удовлетворенности субъектов образовательного процесса (А.А.Кочетова)

Параметр: уровень развития ученического самоуправления

Критерий: организация работы ученического самоуправления

Показатель: уровень удовлетворенности участников работой ученического самоуправления

Метод диагностики: графическая методика

Цель: выявление степени удовлетворённости субъектов

Инструкция: при помощи оси координат (три вектора: Я, Мы, Школа) оцените по 10-тибалльной шкале степень личной удовлетворенности:

- 1. Собой**, своим участием, успешностью в учебном процессе, в делах школы.
- 2. Отношениями** в коллективе (для детей: отношения с одноклассниками, родителями и учителями; для учителей: с детьми, родителями, коллегами, администрацией).
- 3. Делами** школы - той деятельностью, которая проходит в стенах школы или организуется школой.

Обработка результатов

Удовлетворенность субъектов является интегральным показателем успешности любой деятельности и одновременно стимулом дальнейшего развития. Получаемая в результате на трех осях кривая напоминает по форме эллипс, хотя скорее это трехмерная модель. Наибольший интерес представляет соотношение между тремя оценками (они не должны расходиться более, чем на 3 балла и не быть ниже 5) и общая оценка удовлетворенности, ее рост или снижение.

Если возникает рассогласование в сторону увеличения «Я», это сигнал о разобщенности в сообществе, возможен уход личности через индивидуальную направленность в эгоистическую. Если гипертрофирована оценка «Мы», это предупреждает о возможности ухода в беспредметное, бездеятельное общение или об ошибках в

индивидуальном подходе. Чрезмерная оценка «Дела» сигнализирует об опасности формализма, ослаблении демократических, гуманистических основ жизнедеятельности школьного сообщества. Особого внимания требуют те люди, у которых наблюдается дисгармония в оценках и низкие оценки.

При обработке важно также определить средние показатели (по классам, методобъединениям и т.д.). Методика проста в использовании и обработке, может быть применена как для экспресс-диагностики конкретных дел и событий или определенных сфер деятельности, так и для оценки общего благополучия педагогического сообщества (в этом случае рекомендуется определить временной отрезок для оценки удовлетворенности: год, 2 или 3).

Методика «Золотая рыбка» для изучения ценностных ориентаций педагогов и воспитанников на уровне актуальных желаний (М. Рокич, модификация А.А.Кочетовой)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: эмоционально-ценностный компонент

Показатель: сформированность основных гуманистических ценностей

Цель: выявить основные гуманистические ценности, ценности сотрудничества школьников.

Методика предназначена для сквозной диагностики всех субъектов учебно-воспитательного процесса (воспитанников, родителей, учителей) различных возрастных категорий, начиная со старшего дошкольного возраста (с малышами она проводится устно). Данная методика позволяет отслеживать особенности, динамику и корреляцию ценностно-ориентационного поля основных участников процесса воспитания. Рекомендуется проводить анонимно, фиксируя результаты по классам и возрастам (у учащихся и родителей), по методобъединениям (у учителей).

Обработка и интерпретация данных

Каждое из названных желаний относится к одному из следующих содержательно-смысловых блоков:

1. Любовь
2. Дружба
3. Здоровье (личное, родных, близких)
4. Семья (семейные отношения взрослых между собой, родителей и детей, семейная атмосфера)
5. Творчество (создание нового, социально значимого в разных сферах деятельности)
6. Самовоспитание (самопознание, саморазвитие, самореализация)
7. Интересная жизнь (путешествия, приключения, досуг)
8. Материальное благополучие (личное, семейное)
9. Школьная успеваемость
10. Высшее и профессиональное образование
11. Карьера
12. Домашние животные
13. Глобальные желания (мир во всем мире, счастье и здоровье всех людей на земле и т. п.)
14. Патриотические желания (счастье народа, благополучие нации, слава Родины)
15. Фантастические желания
16. Прочее

Затем подсчитывается общее число указаний по каждому пункту и % от числа опрошенных. Проводится корреляция ценностных ориентаций детей, родителей и педагогов.

Анкета для учащихся «Моя школа» (А.А. Кочетова)

Цель: изучение эмоционального самочувствия ребенка и его отношения к школе, уровня удовлетворенности культурно-образовательной средой школы.

Текст анкеты

Уважаемый школьник!

Ответь, пожалуйста, на следующие вопросы. Это поможет сделать нашу школу лучше!

1. Что ты видишь по дороге в школу?
2. Что ты чувствуешь и о чем думаешь, когда идешь в школу?
3. Что тебе больше всего нравится в школе?
4. Что тебе в школе не нравится, раздражает?
5. Что бы ты хотел, чтобы было в школе?
6. Как ты проводишь перемены в школе?
7. Что делаешь после уроков?
8. Что тебе нравится в школьном дворе? А что не нравится?
9. Что ты чувствуешь, о чем думаешь, когда возвращаешься из школы?
10. Посещаешь ли ты какие-то кружки, секции в школе?
11. Посещаешь ли ты какие-то кружки, секции рядом со школой? Где?
12. Какие самые радостные события были в школе в последнее время?
13. Какие самые неприятные события произошли в школе в последнее время?
14. Хотел бы ты сменить школу? Почему?
15. Хотел бы ты сменить класс? Почему?

Обработка результатов анкеты

Возможно анонимное заполнение анкет, если вы сомневаетесь в правдивости ответов школьников. В этом случае необходимо сгруппировать сходные формулировки ответов учащихся, сосчитать количество указаний на каждый вариант ответа по каждому вопросу в абсолютных числах и в процентах, указать общее число опрошенных, возраст (класс). Общая картина позволит выявить достоинства и проблемы школы в восприятии детей, а также психологическую атмосферу в каждом классе.

При указании фамилий опрошиваемых, надо обратить внимание, на позитивные или негативные факторы чаще направлено внимание конкретного школьника. На детей, у которых выявлена неблагоприятная эмоционально-психологическая ситуация, необходимо обратить персональное внимание – возможно, ему требуется помощь психолога, социального педагога и классного руководителя.

Анкета «Любимый – нелюбимый предмет» для изучения учебной мотивации и удовлетворенности процессом обучения (А.А.Кочетова)

Данная анкета проводится анонимно, однако в общей картине по классам позволяет выявить не только предпочтения учеников в выборе предметов, но и причины этого выбора, а также примерную картину взаимоотношений конкретных учителей с ребятами во время уроков. При этом представление результатов происходит без указания конкретных фамилий учителей, поэтому этически это возможно. Методика полезна коррекции индивидуальных стилей общения преподавателей, для выявления конфликтных взаимоотношений с классом.

Текст анкеты

Уважаемый школьник!

Просим тебя ответить на несколько вопросов относительно предпочтения тех или

иных школьных предметов.

1. Назови три своих самых любимых предмета:

- A.
- B.
- C.

2. Почему ты любишь эти предметы:

- A. Предмет интересный сам по себе
- B. Предмет соответствует моим способностям
- C. Знания по предмету понадобятся в жизни
- D. Знания по предмету понадобятся при поступлении в вуз
- E. Учитель – очень интересный человек
- F. Учитель – добрый, понимающий, помогающий
- G. Учитель – профессионал, дает хорошие уроки
- H. Учитель уважает меня как личность
- I. Учитель – пример для меня

3. Назови свои три самых нелюбимых предмета:

- A.
- B.
- C.

4. Почему ты не любишь эти предметы:

- A. Предмет неинтересный сам по себе
- B. У меня нет способностей к этому предмету
- C. Знания по предмету не пригодятся в жизни
- D. Знания по предмету не нужны для поступления в вуз
- E. Учитель не интересен мне как человек
- F. Учитель не помогает, не понимает меня
- G. Учитель дает не очень хорошие уроки
- H. Учитель не уважает меня как личность
- I. Не хочу брать пример с этого учителя

Методика «Изучение мотивов участия школьников в деятельности» (Л.В. Байбородова)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: мотивационно-целевой компонент

Показатель: сформированность мотивации участия в самоуправлении

Цель: выявление ведущих мотивов школьников в деятельности

Инструкция. Дорогой друг! Оцени предлагаемые 12 высказываний с позиций того, что и в какой степени привлекает тебя в совместной деятельности.

Для ответов используй следующие оценки:

3 - привлекает очень сильно;

2 - привлекает в значительной степени;

1 - привлекает слабо;

0 - не привлекает совсем.

Текст анкеты:

В совместной деятельности меня привлекает:

- 1. Интересное дело.
- 2. Возможность общения с разными людьми.
- 3. Возможность помочь товарищам.
- 4. Возможность передать свои знания.

5. Возможность творчества.
6. Возможность приобрести новые знания, умения.
7. Возможность руководить другими.
8. Возможность участвовать в делах своего коллектива.
9. Возможность заслужить уважение товарищей.
10. Возможность сделать доброе дело для других.
11. Возможность выделиться среди других.
12. Возможность выработать у себя определенные черты характера.

Обработка и интерпретация данных

Подсчитайте сумму баллов по трем группам высказываний:

- 1 группа - 3, 4, 8, 10 высказывания (сумма баллов = ...); макс.б.=12б.
- 2 группа - 1,2, 5, 6,12 высказывания (сумма баллов = ...); макс.б.=15б.
- 3 группа - 7, 9, 11 высказывания (сумма баллов = ...);макс.б.=9б.

Для определения преобладающих мотивов следует выделить следующие блоки:

- 1 группа – *коллективистские мотивы*;
- 2 группа – *личностные мотивы*;
- 3 группа – *престижные мотивы*.

Сравнение средних оценок по каждому блоку позволяет определить преобладающие мотивы участия школьников в деятельности.

Методика «Изучение социализированности (социальной адаптированности, активности, автономности, нравственной воспитанности) личности учащихся» (М.И. Рожков)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: деятельностно-практический компонент

Показатель: социальная адаптивность, активность, автономность, нравственная воспитанность

Цель: выявить уровень социальной адаптированности, активности, автономности и нравственной воспитанности учащихся

Ход проведения: учащимся предлагается прочитать (прослушать) 20 суждений и оценить степень своего согласия с их содержанием по следующей шкале:

4 – всегда; **3** – почти всегда; **2** – иногда; **1** – очень редко; **0** – никогда.

Текст методики

1. Стараюсь слушаться во всём своих учителей и родителей.
2. Считаю, что всегда надо чем-то отличаться от других.
3. За что бы я ни взялся – добиваюсь успеха.
4. Я умею прощать людей.
5. Я стремлюсь поступать так же, как и все мои товарищи.
6. Мне хочется быть впереди других в любом деле.
7. Я становлюсь упрямым, когда уверен, что я прав.
8. Считаю, что делать людям добро – это главное в жизни.
9. Стараюсь поступать так, чтобы меня хвалили окружающие.
10. Общаясь с товарищами, отстаиваю своё мнение.
11. Если я что-то задумал, то обязательно сделаю.
12. Мне нравится помогать людям.
13. Мне хочется, чтобы со мной все дружили.
14. Если мне не нравятся люди, то я не буду с ними общаться.
15. Стремлюсь всегда побеждать и выигрывать.

16. Переживаю неприятности других, как свои.
17. Стремлюсь не ссориться с товарищами.
18. Стараюсь доказать свою правоту, даже если с моим мнением не согласны окружающие.
19. Если я берусь за дело, то обязательно доведу его до конца.
20. Стараюсь защитить тех, кого обижают.

Чтобы быстрее и легче проводить обработку результатов, необходимо изготовить для каждого учащегося бланк, в котором против номера суждения ставится оценка:

1 5 9 13 17

2 6 10 14 18

3 7 11 15 19

4 8 12 16 20

Обработка полученных данных

1. Среднюю оценку *социальной адаптированности* учащихся получают при сложении всех оценок первой строчки и делении этой суммы на пять.
2. Оценка *автономности* высчитывается на основе аналогичных операций со второй строчкой.
3. Оценка *социальной активности* – с третьей строчкой.
4. Оценка *приверженности детей гуманистическим нормам жизнедеятельности (нравственности)* – с четвертой строчкой.

Если получаемый коэффициент больше трех, то можно констатировать высокую степень социализированности ребенка; если же он больше двух, но меньше трех, то это свидетельствует о средней степени развития социальных качеств. Если коэффициент окажется меньше двух баллов, то можно предположить, что отдельный учащийся (или группа учеников) имеет(ют) низкий уровень социальной адаптированности.

Опросник Т. Элерса

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: эмоционально-ценностный компонент

Показатель: направленность личности

Цель: диагностика мотивации к достижению успеха

Инструкция: Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и пометьте его:

1	2	3
1. Смелый	бдительный	предприимчивый
2. Кроткий	робкий	упрямый
3. Осторожный	решительный	пессимистичный
4. Непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5. Неумный	трусливый	недумающий
6. Ловкий	бойкий	предусмотрительный
7. Хладнокровный	колеблющийся	удалой
8. Стремительный	легкомысленный	боязливый
9. Незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10. Оптимистичный	добросовестный	чуткий
11. Меланхолический	сомневающийся	неустойчивый
12. Трусливый	небрежный	взволнованный
13. Опрометчивый	тихий	боязливый
14. Внимательный	неблагоразумный	смелый
15. Рассудительный	быстрый	мужественный
16. Предприимчивый	осторожный	предусмотрительный
17. Взволнованный	рассеянный	робкий
18. Малодушный	неосторожный	бесцеремонный

19. Пугливый	нерешительный	нервный
20. Исполнительный	преданный	авантюрный
21. Предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22. Укрощенный	безразличный	небрежный
23. Осторожный	беззаботный	терпеливый
24. Разумный	заботливый	храбрый
25. Предвидящий	неустршимый	добросовестный
26. Поспешный	пугливый	беззаботный
27. Рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28. Осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29. Тихий	неорганизованный	боязливый
30. Оптимистичный	бдительный	беззаботный

Результат. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;
от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации;
свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Шкала социально-психологической адаптированности (К. Роджерс, Р.Даймонд)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: деятельностно-практический компонент

Показатель: уровень социальной адаптированности

Метод диагностики: письменный опросник, самооценка

Цель: изучение социально-психологической адаптированности личности.

Инструкция. Внимательно прочитайте все суждения, подумайте, насколько то или иное высказывание может быть отнесено к вам, и выберите один из семи вариантов ответа для каждого вопроса, написав соответствующую цифру рядом с номером вопроса:

Совершенно ко мне не относится – 1 балл

Не похоже на меня – 2 балла

Пожалуй, не похоже на меня – 3 балла

Не знаю – 4 балла

Пожалуй, похоже на меня – 5 баллов

Похоже на меня – 6 баллов

Точно про меня – 7 баллов

Текст опросника

1. Я испытываю внутреннюю неловкость, когда с кем-нибудь разговариваю.
2. Мне не хочется, чтобы окружающие догадывались, какой я, что у меня на душе, и я представляюсь перед ними, прячу свое лицо под маской.
3. Я во всем люблю состязание, соревнование, борьбу.
4. Я предъявляю к себе большие требования.
5. Я часто ругаю себя за то, что делаю.
6. Я часто чувствую себя униженным.
7. Я сомневаюсь в том, что могу понравиться кому-нибудь из девочек (мальчиков).
8. Я всегда сдерживаю свои обещания.
9. У меня теплые, хорошие отношения с окружающими.
10. Я сдержанный, замкнутый, держусь ото всех чуть в стороне.

11. Я сам виноват в своих неудачах.
12. Я ответственный человек. На меня можно положиться.
13. У меня чувство безнадежности. Все напрасно.
14. Я во многом живу взглядами, правилами и убеждениями моих сверстников.
15. Я принимаю большую часть тех правил и требований, которым должны следовать люди.
16. У меня мало собственных убеждений и правил.
17. Я люблю мечтать – иногда прямо среди дня. Трудно возвращаться от мечты к действительности.
18. У меня такое чувство, будто я зол на весь мир: на всех нападаю, огрызаюсь, никому не даю спуска. А то вдруг застряну на какой-нибудь обиде и мысленно мщу обидчику... Трудно сдерживать себя в таких вещах.
19. Я умению управлять собой и своими поступками – заставлять себя, разрешать себе, запрещать. Самоконтроль для меня – не проблема.
20. У меня часто портится настроение: вдруг находит уныние, хандра.
21. Меня не очень волнует то, что касается других. Я сосредоточен на себе, занят самим собой.
22. Люди, как правило, нравятся мне.
23. Я легко, свободно, непринужденно выражаю то, что чувствую.
24. Если я оказываюсь среди большого количества людей, мне бывает немножко одиноко.
25. Мне сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. Обычно я легко лажу с окружающими.
27. Мои самые тяжелые битвы – с самим собой.
28. Я склонен быть настороже с теми, кто почему-то обходится со мною более приятельски, чем я ожидаю.
29. В душе я оптимист и верю в лучшее.
30. Я неподатливый, упрямый. Таких, как я, называют трудными людьми.
31. Я критичен к людям и всегда сужу их, если, с моей точки зрения, они этого заслуживают.
32. Я чувствую себя не ведущим, а ведомым: мне еще не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство тех, кто знает меня, хорошо ко мне относятся, я нравлюсь им.
34. Иногда у меня бывают такие мысли, которыми я ни с кем не хотел бы делиться.
35. У меня красивая фигура. Я привлекателен (привлекательна).
36. Я чувствую беспомощность. Мне нужно, чтобы кто-нибудь был рядом.
37. Обычно я могу принять решение и твердо следовать ему.
38. Мои решения – не мои собственные. Даже тогда, когда мне кажется, что я решаю самостоятельно, они все же приняты под влиянием других людей.
39. Я часто испытываю чувство вины – даже тогда, когда как будто ни в чем не виноват.
40. Я чувствую антипатию, неприязнь к тому, что окружает меня.
41. Я доволен.
42. Я выбит из колеи: не могу собраться, взять себя в руки, сосредоточиться, организовать себя.
43. Я чувствую вялость, апатию: все, что раньше волновало меня, стало вдруг безразличным.
44. Я уравновешен, спокоен, у меня ровное настроение.
45. Разозлившись, я нередко выхожу из себя.
46. Я часто чувствую себя обиженным.
47. Я импульсивный: порывистый, нетерпеливый, действую по первому побуждению.
48. Бывает, что я сплетничаю.
49. Я не очень доверяю своим чувствам, они подводят меня иногда.
50. Это довольно трудно – быть самим собой.
51. У меня на первом плане разум, а не чувство. Прежде чем что-либо сделать, я обдумываю свои поступки.

52. Мне кажется, я вижу происходящее со мной не совсем так, как оно есть на самом деле. Вместо того чтобы здраво взглянуть фактам в лицо, толкую их на свой лад... Словом, не отличаюсь реалистичностью.
53. Я терпим в своем отношении к людям, и принимаю каждого таким, каков он есть.
54. Я стараюсь не думать о своих проблемах.
55. Я считаю себя интересным человеком – заметным, привлекательным как личность.
56. Я стеснительный, легко тушуюсь.
57. Мне обязательно нужны какие-то напоминания, подталкивания со стороны, чтобы довести дело до конца.
58. Я чувствую внутреннее превосходство над другими.
59. Я никто. Нет ничего, в чем бы я выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое «Я».
60. Я боюсь того, что подумают обо мне другие.
61. Я честолюбивый. Я не равнодушен к успехам, похвале. В том, что я считаю существенным, мне важно быть в числе лучших.
62. Я презираю себя сейчас.
63. Я деятелен, энергичен, у меня есть инициатива.
64. Мне не хватает духу встретить в лицо трудности или ситуацию, которая грозит осложнениями, неприятными переживаниями.
65. Я просто не уважаю себя.
66. Я по натуре вожак и умею влиять на других.
67. В целом я хорошо отношусь к себе.
68. Я настойчивый, напористый, уверенный в себе.
69. Я не люблю, когда у меня с кем-то портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать окончательными.
70. Я долго не могу принять решение, как действовать, а потом сомневаюсь в его правильности.
71. Я в какой-то растерянности, у меня все спуталось, смешалось.
72. Я удовлетворен собой.
73. Я неудачник. Мне не везет.
74. Я приятный, симпатичный, располагающий к себе человек.
75. Я нравлюсь девочкам (мальчикам) как человек, как личность.
76. Я стойкий женоненавистник. Презираю всякое общение с девочками (Я не люблю мальчишек. Презираю всякое общение с ними).
77. Когда я должен что-то осуществить, меня охватывает страх перед провалом: а вдруг я не справлюсь, вдруг у меня не получится?
78. У меня легко, спокойно на душе. Нет ничего, что сильно тревожило бы меня.
79. Я умею упорно работать.
80. Я чувствую, что меняюсь, расту, взрослею, мои чувства и отношения к окружающему становятся более зрелыми.
81. Случается, что я говорю о вещах, в которых совсем не разбираюсь.
82. Я всегда говорю только правду.
83. Я встревожен, обеспокоен, напряжен.
84. Чтобы заставить меня что-либо сделать, надо как следует настоять, и я соглашусь, уступлю.
85. Я чувствую неуверенность в себе.
86. Я часто бываю вынужден защищать себя, строить доводы, которые меня оправдывают и делают мои поступки обоснованными.
87. Я уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
88. Я умный.
89. Иной раз я люблю прихвастнуть.
90. Я безнадежен. Принимаю решения и тут же их нарушаю. Презираю свое бессилие, а с собой поделаться ничего не могу. У меня нет воли и нет воли её вырабатывать.

91. Я стараюсь полагаться на собственные силы, не рассчитывая ни на чью помощь.
92. Я никогда не опаздываю.
93. У меня ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Я отличаюсь от других.
95. Я не очень надежен, на меня нельзя положиться.
96. Мне все ясно в себе. Я себя хорошо понимаю.
97. Я общительный, открытый человек, легко схожусь с людьми.
98. Мои силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые ставит передо мной жизнь. Я со всем могу справиться.
99. Я ничего не стою. Меня даже не принимают всерьез. Ко мне в лучшем случае снисходительны, просто терпят меня.
100. Меня беспокоит, что девочки (мальчики) слишком занимают мои мысли.
101. Все свои привычки я считаю хорошими.

Методика «Кто Я?» (М. Кун и Т. Мак Портленд, модификация Т.В.Румянцевой)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: когнитивный компонент

Показатель: сформированность образа «Я» в соответствии с возрастом, знание содержания основных социальных ролей

Метод диагностики: тест идентичности личности

Цель: изучить содержательные характеристики идентичности личности.

Шкалы: уровень самооценки, уровень уравновешенности, уровень рефлексии, другие особенности (готовности).

Назначение теста

Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией.

Инструкция к тесту: «В течение 12 минут вам необходимо дать как можно больше ответов на один вопрос, относящийся к вам самим: «Кто Я?». Постарайтесь дать как можно больше ответов. Каждый новый ответ начинайте с новой строки (оставляя некоторое место от левого края листа). Вы можете отвечать так, как вам хочется, фиксировать все ответы, которые приходят к вам в голову, поскольку в этом задании нет правильных или неправильных ответов. Также важно замечать, какие эмоциональные реакции возникают у вас в ходе выполнения данного задания, насколько трудно или легко вам было отвечать на данный вопрос». Когда респондент заканчивает отвечать, его просят произвести первый этап обработки результатов – количественный:

«Пронумеруйте все сделанные вами отдельные ответы-характеристики. Слева от каждого ответа поставьте его порядковый номер. Теперь каждую свою отдельную характеристику оцените по четырехзначной системе:

- «+» – знак «плюс» ставится, если в целом вам лично данная характеристика нравится;
- «-» – знак «минус» – если в целом вам лично данная характеристика не нравится;
- «±» – знак «плюс-минус» – если данная характеристика вам и нравится, и не нравится одновременно;
- «?» – знак «вопроса» – если вы не знаете на данный момент времени, как вы точно относитесь к характеристике, у вас нет пока определенной оценки рассматриваемого ответа.

Знак своей оценки необходимо ставить слева от номера характеристики. У вас могут быть оценки как всех видов знаков, так и только одного знака или двух-трех.

После того как вами будут оценены все характеристики, подведите итог:

- сколько всего получилось ответов, • сколько ответов каждого знака».

Обработка и интерпретация результатов теста (сокращенный вариант)

Как анализировать самооценку идентичности?

Самооценка представляет собой эмоционально-оценочную составляющую Я-концепции. Самооценка отражает отношение к себе в целом или к отдельным сторонам своей личности и деятельности.

Самооценка может быть *адекватной* и *неадекватной*. Адекватность *самооценивания* выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных, идеальных или желаемых представлений о себе.

Самооценка идентичности определяется в результате соотношения количества оценок «+» и «-», которые получились при оценивании каждого своего ответа испытуемым (респондентом) на этапе количественной обработки.

Самооценка считается **адекватной**, если соотношение положительно оцениваемых качеств к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 65-80% на 35-20%.

Адекватная самооценка состоит в способности реалистично осознавать и оценивать как свои достоинства, так и недостатки, за ней стоит позитивное отношение к себе, самоуважение, принятие себя, ощущение собственной полноценности. Также адекватная самооценка выражается в том, что человек ставит перед собой реально достижимые и соответствующие собственным возможностям цели и задачи, способен брать на себя ответственность за свои неудачи и успехи, уверен в себе, способен к жизненной самореализации.

Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно оценивать собственные возможности применительно к различным жизненным ситуациям.

Человек с адекватной самооценкой свободно и непринужденно ведет себя среди людей, умеет строить отношения с другими, удовлетворен собой и окружающими. Адекватная самооценка является необходимым условием формирования уверенного полоролевого поведения.

Различают неадекватную завышенную самооценку – переоценку себя субъектом и неадекватную заниженную самооценку – недооценку себя субъектом. Неадекватная самооценка свидетельствует о нереалистичной оценке человеком самого себя, снижении критичности по отношению к своим действиям, словам, при этом часто мнение о себе у человека расходится с мнением о нем окружающих.

Самооценка считается **неадекватно завышенной**, если количество положительно оцениваемых качеств по отношению к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 85-100%, то есть человек отмечает, что у него или нет недостатков, или их число достигает 15% (от общего числа «+» и «-»). Люди с завышенной самооценкой, с одной стороны, гипертрофированно оценивают свои достоинства: переоценивают и приписывают их, с другой стороны, недооценивают и исключают у себя недостатки. Они ставят перед собой более высокие цели, чем те, которых могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Человек с завышенной самооценкой характеризуется также неспособностью принимать на себя ответственность за свои неудачи, отличается высокомерным отношением к людям, конфликтностью, постоянной неудовлетворенностью своими достижениями, эгоцентризмом. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают чрезмерную самоуверенность.

Самооценка считается **неадекватно заниженной**, если количество отрицательно оцениваемых качеств по отношению к положительно оцениваемым («-» к «+») составляет 50-100%, то есть человек отмечает, что у него или нет достоинств, или их число достигает 50% (от общего числа «+» и «-»). Люди с заниженной самооценкой обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которых могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. Ведь низкая самооценка предполагает неприятие себя, самоотрицание, негативное отношение к своей личности, которые обусловлены недооценкой своих успехов и достоинств. При

заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, – чрезмерной неуверенностью в себе. Неуверенность, часто объективно не обоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, «комплекс неполноценности».

Самооценка является **неустойчивой**, если число положительно оцениваемых качеств по отношению к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 50-55%. Такое соотношение, как правило, не может длиться долго, является неустойчивым, дискомфортным.

Использование знака «плюс-минус» («±») относительно своих характеристик говорит о способности человека рассматривать то или иное явление с двух противоположных сторон, говорит о степени его уравновешенности, о «взвешенности» его позиции относительно эмоционально значимых явлений. Можно условно выделить людей **эмоционально-полярного, уравновешенного и сомневающегося типа**.

К людям **эмоционально-полярного типа** относятся те, кто все свои идентификационные характеристики оценивают только как нравящиеся или не нравящиеся им, они совсем не используют при оценивании знак «плюс-минус». Для таких людей характерен максимализм в оценках, перепады в эмоциональном состоянии, относительно них можно сказать «от любви до ненависти один шаг». Это, как правило, эмоционально-выразительные люди, у которых отношения с другими людьми сильно зависят от того, насколько им человек нравится или не нравится.

Если количество знаков «±» достигает 10-20% (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к **уравновешенному типу**. Для них, по сравнению с людьми эмоционально-полярного типа, характерна большая стрессоустойчивость, они быстрее разрешают конфликтные ситуации, умеют поддерживать конструктивные отношения с разными людьми: и с теми, которые им в целом нравятся, и с теми, которые у них не вызывают глубокой симпатии; терпимее относятся к недостаткам других людей.

Если количество знаков «±» превышает 30-40% (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к **сомневающемуся типу**. Такое количество знаков «±» может быть у человека, переживающего кризис в своей жизни, а также свидетельствовать о нерешительности как черте характера (когда человеку тяжело принимать решения, он долго сомневается, рассматривая различные варианты).

Наличие знака «?» при оценке идентификационных характеристик говорит о способности человека переносить ситуацию внутренней неопределенности, а значит, косвенно свидетельствует о способности человека к изменениям, готовности к переменам. Данный знак оценки используется людьми достаточно редко: один или два знака «?» ставят только 20% обследуемых. Наличие трех и более знаков «?» при самооценивании предполагает у человека наличие кризисных переживаний.

В целом использование человеком при самооценивании знаков «±» и «?» является благоприятным признаком хорошей динамики консультативного процесса. Применяющие данные знаки люди, как правило, быстрее выходят на уровень самостоятельного решения собственных проблем.

Человек с более **развитым уровнем рефлексии** дает в среднем больше ответов, чем человек с менее развитым представлением о себе (или более «закрытый»). Также об уровне рефлексии говорит субъективно оцениваемая самим человеком легкость или трудность в формулировании ответов на ключевой вопрос теста. Как правило, человек с более развитым уровнем рефлексии быстрее и легче находит ответы, касающиеся его собственных индивидуальных особенностей. Человек же, не часто задумывающийся о себе и своей жизни, отвечает на вопрос теста с трудом, записывая каждый свой ответ после некоторого раздумья.

О низком уровне рефлексии можно говорить, когда за 12 минут человек может дать только два-три ответа (при этом важно уточнить, что человек действительно не знает, как можно еще ответить на задание, а не просто перестал записывать свои ответы в силу своей

скрытности). **О достаточно высоком уровне** рефлексии свидетельствует 15 и более разных ответов на вопрос «Кто Я?».

Методика «Q- сортировка» (В. Стефансон)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: когнитивный компонент

Показатель: наличие целостной картины мироустройства (адекватной для определённого возраста)

Метод диагностики: письменный опрос, тест

Цель: изучение представлений о себе.

Преимуществом методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «я», а не «соответствие - несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие борьбы и избегание борьбы. Тенденция к **зависимости** определена как внутреннее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Тенденция к **общительности** свидетельствует о контактности, стремлении образовать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к **борьбе** - активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиваться более высокого статуса в системе межличностных взаимоотношений; в противоположность этой тенденции - избегание борьбы - показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям.

Каждая из этих тенденций имеет внутренние и внешние характеристики, т.е. зависимость, общительность и борьба могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной маской, скрывающей истинное лицо человека. Если число положительных ответов в каждой сопряженной паре (**зависимость - независимость, общительность - необщительность, принятие борьбы - избегание борьбы**) приближается к 20, то мы говорим об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Процедура исследования. Испытуемому предъявляется карточка утверждений и предлагается ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе как члене данной конкретной группы, или «нет», если оно противоречит его представлению, и только в исключительных случаях разрешается ответить: «сомневаюсь», т.е. разложить на три группы ответов. Ответы испытуемого разносятся по соответствующим ключам и подсчитываются тенденции по каждой из сопряженных пар.

Определенный интерес представляет использование данной методики в качестве самооценки для сравнения представлений о самом себе с мнением каждого о каждом внутри группы. Возможна и **повторная сортировка** того же набора карточек, но в других отношениях:

- социальное «я» (каким меня видят другие?);
- идеальное «я» (каким бы я хотел быть?);
- актуальное «я» (какой я в разных ситуациях?);
- значимые другие (каким я вижу своего партнера?);
- идеальный партнер (каким бы я хотел видеть своего партнера?).

Тестовый материал. Методика «Q- сортировка» В. Стефансон

Инструкция: нужно ответить "да" (+), если утверждение соответствует вашему представлению о себе как члене данной конкретной группы, или "нет" (-), если оно

противоречит представлению, и только в исключительных случаях разрешается ответить: "сомневаюсь" (?)

1. Критичен к окружающим товарищам.
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Склонен следовать советам лидера.
4. Не склонен к слишком близким отношениям с товарищами.
5. Нравится дружелюбность в группе.
6. Склонен противоречить лидеру.
7. Испытывает симпатии к одному-двум членам группы.
8. Избегает встреч и собраний в группе.
9. Нравится похвала лидера.
10. Независим в суждениях и манере поведения.
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Склонен руководить товарищами.
13. Радуется общению с одним-двумя друзьями.
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов группы.
15. Склонен поддерживать настроение своей группы.
16. Не придает значения личным качествам членов группы.
17. Склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытывает удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитает оставаться нейтральным в споре.
21. Нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальными отношениями.
26. Когда обвиняют - теряется и молчит.
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремится быть в центре внимания.
31. Хотел бы быть членом более узкой группировки.
32. Склонен к компромиссам.
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки его ожиданиям.
34. Болезненно относится к замечаниям товарищей.
35. Может быть коварным и вкрадчивым.
36. Склонен принять на себя руководство в группе.
37. Откровенен в группе.
38. Возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитает, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.
41. Склонен сердиться на товарищей.
42. Пытается вести других против лидера.
43. Легко находит знакомства за пределами группы.
44. Старается избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашается с предложениями других членов группы.
46. Оказывает сопротивление образованию группировок в группе.
47. Насмешлив и ироничен, когда раздражен.
48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитает меньшую, но более интимную группу.

50. Пытается не показывать свои истинные чувства.
51. Становится на сторону лидера при групповых разногласиях.
52. Инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегает критиковать товарищей.
54. Предпочитает обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Любит затевать споры.
57. Стремится удерживать свое высокое положение в группе.
58. Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.
59. Склонен к перепалкам, задиристый.
60. Склонен выразить недовольство лидером.

КЛЮЧ

- I. *Зависимость* - 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
- II. *Независимость* - 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
- III. *Общительность* - 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
- IV. *Необщительность* - 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 40, 55, 58
- V. *Принятие «борьбы»* -1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
- VI. *Избегание «борьбы»* - 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Ответы испытуемого разнятся по соответствующим ключам и подсчитываются тенденции по каждой из сопряженных пар. Так как отрицание одного качества является признанием полярного качества, количество ответов «да» складывается с количеством ответов «нет» противоположных тенденций. Выраженность личностных свойств измеряется не в абсолютных показателях (например, отношения к результату нормативной выборки, статистической нормы), а относительно выраженности других свойств самого испытуемого. В результате мы получаем суммарное количественное определение для каждой из VI тенденций. Для сведения результатов в границы от +1 до -1 полученное число каждой пары (принятие борьбы и избегание борьбы и др.) мы делим на 10. Предполагается, что ответ «да» имеет положительный знак, а ответ «нет» - отрицательный. Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются нами как признак нерешительности, уклончивости, астеничности, однако в других случаях это может свидетельствовать об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их в совокупности с другими личностными особенностями. Возможна и нулевая оценка, когда суммы ответов «да» и «нет» совпадают. Именно такое положение может явиться источником внутреннего конфликта личности, находящейся во власти имеющих одинаковую выраженность противоположных тенденций.

Постановка основного психологического диагноза предполагает определение ведущей тенденции межличностного поведения индивида, исходя из максимально выраженного показателя.

Анкета для учащихся «Оценка достижений ученического самоуправления» (А.А. Кочетова)

Ф.И. _____ **класс** _____ **дата** _____

Уважаемые ученики!

Третий год в нашей школе существует Республика СОВетов, ведется ОЭР по теме «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков». Ответьте, пожалуйста, на вопросы по данной теме. Просьба быть искренними и честными. Это поможет нам развиваться дальше!

1. Приобрёл ли ты друга (друзей) за этот период? Да Нет
2. Нравится ли тебе качество общения с твоими одноклассниками? Да Нет
3. Тебе стало легче общаться с детьми в школе? Да Нет

4. Нравится ли тебе общение с педагогами школе? Да Нет
 5. Хочешь ли ты участвовать в самоуправлении, в делах школы? Да Нет
 6. Ты хотел (а) бы в будущем стать организатором различных школьных дел? Да Нет
 7. Если ответил да, то каких дел? _____
 8. **Оцените изменение в работе школы за последние 3 года (от 0 до 10 баллов):**

№	Критерии	Было	Стало
1	Деятельность ученического самоуправления в школе в целом		
2	События в твоей школе		
3	Мероприятия в школе с социальными партнерами (с ученическим самоуправлением «КроГуч» школы 172, с университетом МЧС и др.)		
4	Психологическая атмосфера в твоём классе		
5	Психологическая атмосфера в целом в школе		

9. Перечисли наиболее яркие, значимые события и дела Республики СОВ за 3 года
 10. В какой области ощущаешь недостаток знаний и испытываешь желание его восполнить?
 11. Укажи свои интересы (есть ли какие-то увлечения, хобби и т.д.)
 12. Есть ли у тебя проблемы в какой-либо области (отметь знаком «+» свои варианты ответа:
 - познание себя;
 - взаимоотношения с людьми;
 - в усвоении программного материала в школе (учёба)?
 - напиши, ещё какие
 13. Что ты считаешь достойными целями своей жизни?
 14. Куда ты намерен поступать после школы (где работать)?
 15. Чего вам хотелось бы достичь в жизни (через 5-10 лет, через 20 лет)?
 16. Какой твой любимый девиз?
 17. Какой твой любимый герой?
 18. Добавь любые суждения по теме анкеты:

Дополнительные вопросы для учеников 7-11 классов

19. Оцени свой уровень развития организаторских способностей, умение распределить обязанности в общих делах по 10-балльной шкале
 20. Оцени уровень организованности твоего класса по 10 балльной шкале

Спасибо за участие в опросе!

Анкета для учащихся «Мое участие в самоуправлении (И.А. Ефимова)

Ф.И. _____ **дата** _____ **класс** _____

1. Что изменилось в твоей школьной жизни за последние 3 года?
 2. Выбери вариант ответа и отметь:
 а) стало больше интересных мероприятий
 б) я стал **участником** различных школьных дел
 в) я стал **организатором** различных школьных дел. Каких, напиши _____
 г) ничего
 д) другое _____
 3. Доволен ли ты своей школьной жизнью? Отметь один подходящий ответ: **Да**
Нет
 4. Оцени своё участие в **Ключевых делах** по 10-балльной шкале. Для этого поставь отметку («+») в соответствующей графе. Впиши в пустую графу то, что не указано, а ты делал:

Ключевые дела школы	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Конкурс по выбору названия и созданию символики										

школьной республики																				
Конкурс фотографий «Школа моими глазами»																				
Школьная ученическая научно-практическая конференция «Нобелевские лауреаты»																				
Фестиваль поэзии и самодетельной песни (участие в концертах)																				
Социально-психологический эксперимент «Черный ящик» (выявление актуальных администрации школы проблем развития с учащимися школы и Республики СОВ и др.)																				
Ежегодные встречи с шефами-казаками, проведение Дня безопасности учителями «Школа как город» и др.																				
Конкурсы школьной стенной печати																				
Общешкольный туристический слёт и поход марафон 16 км Лемболово-Орехово																				
Традиционные походы, акции (военно-спортивные игры, турслёты всей школы: «Зарница», День снятия блокады, День Победы и др.)																				

5. Оцени свои дела в **Советах** по 10-балльной шкале:

Дела в Советах Республики СОВ	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Совет СМИ										
Совет по здравоохранению										
Военно-спортивный Совет										
Совет по образованию										
Совет юстиции										
Совет по культуре и внешним связям										
Социальный Совет										

6. Оцени своё участие в делах Клуба(ов) по 10-балльной шкале, если что-то не указано, в пустой графе таблицы напиши, пожалуйста, ещё в каком Клубе ты что-то делал:

Дела в Клубе(ах) школы	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Творческий клуб «Хранители традиций» (торжественные ритуалы знамённой группы и др.)										
Клуб юных журналистов «Золотое перо» (видеонювости, печатные «Хорошие новости» и др.)										
Интеллектуальный клуб «По страницам Нобелевских чтений» (проведение олимпиад, интеллектуальных конкурсов, марафонов, «Лабиринты науки» и др.)										
Клуб любителей поэзии и авторской песни (тематические вечера, торжественные мероприятия, песенные акции и др.)										
Клуб «Защитник Отечества» (походы, военно-спортивные игры, турслёты, «Зарница», День снятия блокады, День Победы и др.)										
Клуб будущих долгожителей (Игры «Школа как город», «Ступени долголетия», встречи с шефами из МЧС и др.)										

7. В каком школьном Совете, Клубе ты состоишь сейчас? Напиши _____

2.2. Диагностика ученических коллективов

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)

Цель – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого (ученического или педагогического) коллектива.

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

22 и более	<i>высокая степень благоприятности социально-психологического климата</i>
от 8 до 22	<i>средняя степень благоприятности социально-психологического климата;</i>
от 0 до 8	<i>низкая степень (незначительная) благоприятности;</i>
от 0 до (-8)	<i>начальная неблагоприятность социально-психологического климата;</i>
от (-8) до (-10)	<i>средняя неблагоприятность;</i>
от (-10) и ниже	<i>сильная неблагоприятность</i>

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

Текст методики

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению:

3 – 2 – 1 - 0 – 1 – 2 - 3

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения		Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии		Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание		Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности		Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители		К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

Методика «Социально-психологическая самооценка коллектива» (Р.С. Немов)

Цель: определить эталонность общности в восприятии ее членов.

Проведение: Учащимся предлагается:

Давай поразмышляем о твоём классе. Является ли он дружным, сплочённым коллективом? Это можно выяснить, ответив на вопрос, сколько ребят твоего класса обладают перечисленными качествами.

Перед каждым выражением напиши букву, соответствующую твоей точке зрения:

н — никто;

м — меньшинство;

п — половина;
 б — большинство;
 в — все.

1. Свои слова подтверждают делом.
2. Все вопросы решают сообща.
3. Правильно понимают трудности, стоящие перед классом.
4. Радуются успехам товарищей.
5. Помогают новичкам, ребятам из младших классов.
6. Не ссорятся, когда распределяют обязанности.
7. Знают задачи, стоящие перед классом.
8. Требовательны к себе и другим.
9. Личные интересы подчиняют интересам коллектива.
10. Принципиально оценивают успехи коллектива.
11. Искренне огорчаются при неудаче товарища.
12. К своим ребятам и новичкам из других школ предъявляют одинаковые требования.
13. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.
14. Знают итоги работы коллектива.
15. Сознательно подчиняются дисциплине.
16. Не остаются равнодушными, если задеты интересы класса.
17. Одинаково оценивают общие неудачи.
18. Уважают друг друга.
19. Радуются успеху новичков и ребят из других классов.
20. Если надо, принимают на себя обязанности других членов коллектива.
21. Хорошо знают, чем занимаются учащиеся других классов.
22. По-хозяйски относятся к общественному добру.
23. Поддерживают принятые в классе традиции.
24. Одинаково оценивают справедливость наказаний.
25. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
26. Не хвастаются перед ребятами из других школ и классов.
27. Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях.
28. Хорошо знают, как обстоят дела друг у друга».

Ход проведения. После тщательного объяснения исследователем задания испытуемые заполняют бланк. На доске изображается шкала возможных ответов. Если кто-то из учащихся испытывает затруднения, то исследователь помогает ему ответить на первые два-три вопроса. Важно, чтобы испытуемые ответили на все вопросы, тогда повышается достоверность и облегчается обработка получаемых результатов.

Обработка и интерпретация полученных данных.

Для перевода буквенных выражений ответов в баллы используется шкала:

- в - 4 балла;
- б - 3 балла;
- п - 2 балла;
- м - 1 балл;
- н - 0 баллов.

Затем составляется матрица, куда заносятся ответы в баллах всех участников.

Матрица для определения эталонности общности

Фамилия, имя	Ответы							Сумма баллов	Кол-во ответов
	1	2	3	4	...	27	28		
Итого:									

Показателем эталонности общности в восприятии ее членов (M) является; частное от деления общей суммы баллов всех ответов учащихся на количество ответов учащихся на данный вопросник.

Принято считать, если M составляет не менее 75% от максимально возможной оценки (в нашем случае $M > 3$), то можно констатировать высокий уровень эталонности общности; если же M составляет 50-74% ($2 < M < 3$) или менее 50% ($M < 2$) то это соответственно свидетельствует о среднем и низком уровнях эталонности общности в восприятии ее членов.

Методика «Психологическая атмосфера в коллективе» (Л.Г.Жедунова)

Цель: изучить психологическую атмосферу в коллективе.

Ход проведения.

Каждому педагогу, воспитаннику предлагается оценить состояние психологической атмосферы в коллективе по девятибалльной системе. Оцениваются полярные качества, к какому из них ближе оценка опрашиваемых: положительное качество – 9 баллов, отрицательное – 1 балл, между ними можно выбрать любое количество баллов.

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. Дружелюбие | Враждебность |
| 2. Согласие | Несогласие |
| 3. Удовлетворенность | Неудовлетворенность |
| 4. Увлеченность | Равнодушие |
| 5. Результативность | Нерезультативность |
| 6. Теплота взаимоотношений | Холодность взаимоотношений |
| 7. Сотрудничество | Отсутствия сотрудничества |
| 8. Взаимная поддержка | Недоброжелательность |
| 9. Занимательность | Скука |
| 10. Успешность | Неуспешность |

Чем выше балл, тем выше оценка психологического климата, и наоборот. Анализ результатов предполагает субъективные оценки состояния психологического климата и их сравнение между собой, а также вычисление средней для коллектива оценки атмосферы.

Методика беседы с классным руководителем по оценке уровня развития коллектива класса

Методика предполагает составление протокола беседы по предложенному опроснику и оценку особенностей и уровня развития классного коллектива. В методике беседы возможно отступление от первоначального списка вопросов, замены, уточнения, изменение порядка предъявления вопросов.

Предлагаемые вопросы:

- гордится ли Ваш класс в целом своими успехами?
- прилагает ли достаточные усилия для успешной учебы?
- предъявляет ли к себе высокие требования?
- готовы ли Ваши ученики дать Вам совет?
- стремятся ли узнать, как идут дела в других классах?
- помогают ли друг другу в повседневной работе?
- любят ли братья за новое них дело?
- свободно ли обмениваются мнениями?
- лояльны ли по отношению друг к другу?
- хотят ли делать то, что им по душе и готовы бороться за это?
- видят ли, что цели класса совпадают с интересами школы?
- принимают как должное расхождения во мнениях?
- доверяют друг другу?

- любят трудные задания?
- чувствуют, что их общие успехи идут на пользу школе?
- сами в состоянии оценить свои успехи?
- считают школьную жизнь интересной, и дающей удовлетворение?
- склонны прислушиваться друг к другу?

Методика «Составление расписания» (Л.В. Байбородова)

Цель: изучить отношение школьников к отдельным предметам и учителям.

Ход проведения. Школьникам предлагается составить расписание самого благоприятного для них дня, либо расписание занятий на всю неделю.

Обработка и интерпретация результатов.

При обработке составленного учащимися расписания на неделю выделяют следующие рубрики: 1) число выборов урока, совпадающее с фактическим расписанием; 2) число выборов урока больше, чем в фактическом расписании; 3) число выборов урока меньше, чем в фактическом расписании; 4) отсутствие выборов уроков по данному предмету.

2.3. Диагностика актива ученического самоуправления

Методика «Определение уровня развития самоуправления в ученическом коллективе» (М.И. Рожков)

Параметр: уровень развития ученического самоуправления

Критерий: деятельность ученического самоуправления

Показатель: уровень развития самоуправления в ученическом коллективе

Цель: определить уровень развития ученического самоуправления

Возраст: 10 - 16 лет

Инструкция: оцените предлагаемые 24 высказывания.

Для ответов используйте следующие оценки:

4 – «да»;

3 – «скорее да, чем нет»;

2 – «трудно сказать»;

1 – «скорее нет, чем да»;

0 – «нет».

Текст анкеты

1. Считаю для себя важным участвовать в самоуправлении, чтобы коллектив моего класса работал лучше.
2. Вношу предложения по совершенствованию работы класса.
3. Самостоятельно организую отдельные мероприятия в классе.
4. Участвую в подведении итогов работы класса, в определении ближайших задач.
5. Считаю, что класс способен к дружным самостоятельным действиям.
6. У нас в классе обязанности чётко и равномерно распределяются между учащимися.
7. Выбранный актив в нашем классе пользуется авторитетом среди всех членов коллектива.
8. Считаю, что актив в нашем классе хорошо и самостоятельно справляется со своими обязанностями.
9. Считаю, что учащиеся нашего класса добросовестно относятся к выполнению своих общественных обязанностей.
10. Своевременно и точно выполняю решения, принятые собранием или активом класса.

11. Стремлюсь приложить все усилия, чтобы задачи, поставленные перед коллективом, были выполнены.
12. Готов ответить за результаты своей работы и за результаты работы своих товарищей.
13. Мы хорошо представляем себе задачи, которые стоят перед коллективом школы.
14. Учащиеся моего класса часто участвуют в организации разнообразных мероприятий всего коллектива школы.
15. Мы стремимся помочь представителям коллектива в органах самоуправления школы в решении задач, стоящих передними.
16. Мои товарищи и я регулярно участвуем в обсуждении проблем, стоящих перед коллективом школы.
17. Мы стремимся к тому, чтобы сотрудничать с другими классами и объединениями и решать задачи, стоящие перед всем коллективом.
18. Удовлетворен отношением моих товарищей к другим классам.
19. Мы стремимся помочь другим коллективам, младшим в разрешении трудностей, возникающих перед ними.
20. Считаю, что учащиеся, избранные в органы самоуправления школы, пользуются заслуженным авторитетом.
21. Учащиеся моего класса добросовестно относятся к выполнению поручений органов ученического самоуправления школы.
22. Мы стремимся к тому, чтобы коллектив школы достиг более высоких результатов.
23. Готов отстаивать интересы всего коллектива школы в других коллективах и общественных организациях.
24. Осознаю свою ответственность за результаты работы всего школьного коллектива.

Обработка и интерпретация данных

При обработке результатов 24 высказывания разбиваются на шесть групп:

- 1 группа - 1, 2, 3, 4 высказывания (включенность учащихся в самоуправленческую деятельность);
- 2 группа – 5, 6, 7, 8 высказывания (организованность классного коллектива);
- 3 группа - 9, 10, 11, 12 высказывания (ответственность членов первичного коллектива за его дела);
- 4 группа - 13,14, 15, 16 высказывания (включенность класса в дела общешкольного коллектива);
- 5 группа - 17, 18, 19, 20 высказывания (отношения класса с другими классами);
- 6 группа - 21, 22, 23, 24 высказывания (ответственность учащихся класса за дела общешкольного коллектива).

По каждой группе подсчитывается сумма баллов, выставленных всеми участниками опроса. Затем она делится на число участников опроса и на 16(максимальное количество баллов, которое может указать респондент по каждой группе).

Уровень развития самоуправления определяется по следующей шкале:

- если результат $< 0,5$ балла - *низкий уровень*;
- если результат $> 0,5$, но $< 0,8$ - *средний уровень*;
- если результат $> 0,8$ - *высокий уровень*.

Карта-схема характеристики личности школьника как организатора (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин)

Параметр: уровень социализированности учащихся.

Критерий: уровень сформированности личности лидеров ученического самоуправления.

Показатель: психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы.

Цель: выявление лидеров, определение интегральных организаторских способностей

Инструкция к тесту: в форме таблиц представлены наиболее значимые организаторские способности личности и их составляющие. Пользуясь пятибалльной системой, вам необходимо произвести оценку каждого качества либо в форме самооценки, либо в виде оценки независимого эксперта. Желательно давать объективные и искренние ответы, не допуская пропусков. Значения пятибалльной оценки:

- 5 – черта ярко выражена, проявляется зримо и постоянно.
- 4 – черта проявляется довольно часто.
- 3 – эпизодически проявляется черта, иногда в заметной или слабой форме.
- 2 – качество проявляется очень редко и незаметно.
- 1 – качество полностью отсутствует.

В колонке «б» отмечаются изменения качеств в последнее время. В случаях усиления оно обозначается знаком (+), ослабления (-) и неизменяемости (=).

В графе «в» отмечаются возможные изменения оцениваемых качеств в ближайший временной период. Позитивно усиливающиеся изменения обозначаются знаком (+), знаком (-) – угасающие, ослабевающие изменения и знаком (=) – отсутствие каких-либо изменений в обозримом периоде.

ТЕСТ

Профиль личностных качеств, составляющих структуру организаторских способностей

1) Психологическая избирательность (способность наиболее полно и глубоко отражать психологию других людей).

1. Способность быстро увидеть психологические особенности и состояния другого человека.
2. Способность переживать то, что переживают, чувствуют другие люди (эмоциональная синхронность).
3. Способность выделять психологические особенности людей по произведениям искусства и литературы (в кинофильмах, книгах, картинах).
4. Способность давать меткие характеристики людям.
5. Повышенный интерес и внимание к другим людям как к товарищам по совместной деятельности.
6. Видит ли важные (существенные) психологические особенности других людей.
7. Склонность и способность анализировать поведение и поступки других людей.
8. Глубокая вера в силы, возможности и способности коллектива
9. Способен ли мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека.

2) Практически-психологический ум (ум «практика-психолога», владение практической психологией)

1. Способность распределять обязанности, поручения при коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей.
2. Способность быстро ориентироваться во взаимоотношениях людей.
3. Способность учитывать психологические состояния людей в конкретных жизненных ситуациях.
4. Способность заинтересовывать людей делом, найти моральные и материальные стимулы заинтересованности.
5. Учет взаимоотношений, личных симпатий и антипатий людей при их группировке для выполнения общей задачи.
6. Способность обучаться организаторским знаниям, навыкам и умениям: • быстро • прочно
7. Способность быстро и легко усваивать опыт лучших организаторов (сверстников и старших) и обучаться организаторской деятельности.
8. Способность мысленно «прикидывать», «взвешивать», находить соответствие между возникающими задачами практики и количеством возможных исполнителей.
9. Тенденции ставить на первое место в решении практических задач наличие людских возможностей (а не материальных и других).

3) Психологический такт (способность находить меру подхода к людям при установлении взаимоотношений и взаимодействий с ними)

1. Способность сдерживать себя во взаимоотношениях с людьми в состоянии возбуждения, бурной радости, гнева.
2. Способность находить верный тон, если возбужденное состояние возникло у другого человека.
3. Умение находить общий язык с разными людьми в разных обстоятельствах (отсутствие «речевого шаблона»).
4. Способность находить индивидуальный подход к людям в зависимости от их индивидуально-психологических особенностей.
5. То же, но в зависимости от временных состояний.
6. То же, но в зависимости от обстоятельств, влияющих на взаимоотношения людей друг с другом.
7. Готовность прийти на помощь другим, чуткость, внимательность, участливость по отношению к людям.
8. Естественность в обращении с людьми, способность всегда оставаться самим собой (без наигранности, нарочитости поведения).
9. Выраженное чувство справедливости в подходе к другим людям.

4) Социальная воздейственность (способность «заражать» и «заряжать» энергией других людей, способность воздействовать на них)

1. Способность речью воздействовать на других, побуждать их к действию.
2. Способность к волевому воздействию на других.
3. Способность «заражать» и «заряжать» других своей энергией.
4. Способность «заражать» других своим отношением к людям, событиям.
5. Способность воздействовать на других убедительностью доводов.
6. Способность «заражать» и «заряжать» других своими эмоциями, чувствами.
7. Способность воздействовать на других личностной деятельностью (действием, включением в работу).
8. Способность создавать в группе уверенность в успехе дела.
9. Способность правильно выбирать момент решающего воздействия.

5) Требовательность к другим людям (следует заметить, что это качество личности не всегда в равной мере сочетается с требовательностью к себе)

1. Способность быстро принимать решения о предъявлении требования.
2. Постоянство в предъявлении требований.
3. Самостоятельность в требованиях.
4. Гибкость в требованиях.
5. Настойчивость в требовательности.
6. Способность выражать требования в разной форме (от приказа до шутки).
7. Способность находить наилучшую форму требования в зависимости от индивидуальных особенностей человека.

6) Критичность (способность анализировать отклонения от принятых организатором норм в деятельности и поведении других людей. Это качество не всегда сочетается с самокритичностью)

1. Способность увидеть и выделить у людей существенные, но мало заметные для других положительные или отрицательные стороны.
2. Самостоятельность в оценках недостатков и положительных особенностей.
3. Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.
4. Прямота и смелость, критичность без придирчивости.
5. Логичность и аргументированность критических замечаний.
6. Глубина и существенность критических замечаний.
7. Постоянство критичности.
8. Доброжелательность критичности.

7) Склонность к организаторской деятельности (в отличие от стремления командовать, стать над другими, главенствовать)

1. Потребность в организаторской деятельности.
2. Самостоятельность в оценке недостатков и положительных особенностей.
3. Способность легко анализировать недостатки и положительные особенности.
4. Смелость и готовность принимать на себя роль организатора и ответственного за других.
5. Неутомимость в организаторской работе.
6. Чувство удовлетворенности (положительное самочувствие) в процессе организаторской работы.
7. Легкость и свобода в выполнении организаторской деятельности (чувствует себя в организаторской деятельности как рыба в воде).
8. Пониженное настроение при отсутствии организаторской деятельности.

8) Индивидуальные различия в организаторских способностях личности

1. Проявляет организаторские способности во многих видах деятельности.
2. Проявляет организаторские способности в каком-то одном сравнительно узком виде деятельности (например, не в художественной самодеятельности, а только в танцах).
3. Способность хорошо организовывать и сверстников, и младших.
4. Способен хорошо организовать преимущественно сверстников.
5. Способен хорошо организовать преимущественно младших.
6. Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от пола организуемых:
 - одинаково хорошо организует и мальчиков, и девочек;
 - преимущественно мальчиков;
 - преимущественно девочек.
7. Уровень выраженности организаторских способностей в зависимости от того, руководит ли характеризуемый другими организаторами или непосредственно исполнителями:
 - одинаково хорошо руководит и организаторами, и исполнителями;
 - организаторами лучше, чем исполнителями (сверстниками, одноклассниками и др.);
 - исполнителями лучше, чем другими организаторами.
8. Ведущие, преобладающие формы воздействия на организуемых (если различные формы сочетаются, то характеризуйте каждую);
 - словесно-логическая форма воздействия (склонен воздействовать логикой доказательств);
 - практически-активная форма воздействия (склонен воздействовать показом, действием);
 - эмоциональная форма воздействия («заражает» других своими чувствами, эмоциями).
9. Проявляет себя в организаторской деятельности:
 - настойчиво, напористо, энергично, активно;
 - склонен организовать других порывами;
 - в организаторской деятельности быстро переключаем (действует «и скоро, и споро»);
 - организаторскую деятельность не снижают, не задерживают сильные жизненные воздействия, резкое неодобрение, неудачи;
 - в организаторской деятельности проявляет себя как чувствительный, но ломкий прибор.

Обработка и интерпретация результатов

После каждого из 8 пунктов (исследуемых качеств) высчитывать по формуле:

Общий балл (Σ), Средний балл (М); $M = \Sigma/n$, где n – количество качеств

По каждому из исследуемых качеств определяется общий (Σ) и усредненный показатель (М) в баллах. На основе этих данных необходимо сделать обобщение либо в форме таблицы, либо «личностного профиля».

О степени выраженности того или иного качества можно судить по содержательной характеристике приведенной выше пятибалльной системы.

Если при обобщении независимых характеристик встречаются случаи, когда по одному и тому же показателю разные люди дают разные оценки, превышающие два и более

балла (например, один характеризующий ставит 5 баллов, а другой – 3, или соответственно 4 и 2, 3 и 1, тем более 5 и 1, 5 и 2, 4 и 1), то среднюю арифметическую оценку выводить неправомерно. Здесь необходимо дополнительное изучение характеризуемой личности по данному показателю. Во всяком случае, подобное несоответствие должно быть специально отмечено при обобщении. Обобщение завершается указанием на наиболее значимые для данной личности индивидуальные различия в организаторских способностях, а также тенденций их развития.

Психологическую характеристику организаторских способностей необходимо дать на основе обобщения данных таблицы (психологической избирательности, практически-психологическому уму, психологическому такту и др.).

На основе указанного выше материала делается **общий краткий вывод об изучаемой личности с точки зрения ее организаторских возможностей: не способен к самостоятельной организаторской деятельности, проявляет слабые или средние организаторские способности, проявляет хорошие способности, очень способный организатор.**

Методика КОС (коммуникативные и организаторские способности) (В.Синявский и Б. А. Федоришин)

Параметр: уровень социализированности учащихся

Критерий: деятельностно-практический компонент

Показатель: уровень развития коммуникативных и организаторских компетентностей

Метод диагностики: КОС

Цель: изучение коммуникативных и организаторских склонностей

Методика предназначена для подростков и старшеклассников 14 – 17 лет. Методика проводится в стандартных условиях учебных заведений (возможна групповая и индивидуальная формы тестирования).

Коммуникативные и организаторские способности являются и по своему содержанию связаны с активным взаимодействием между людьми. Они являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа "человек - человек". Коммуникативные и организаторские способности являются ведущими в образовании межличностных отношений, в сплочении членов коллектива, в организации учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность.

Описание методики: учитывая, что способности тесно связаны с потребностями личности, ее интересами и избирательным эмоционально-волевым отношением к деятельности, была разработана психодиагностическая методика опосредованного выявления коммуникативных и организаторских способностей - через выявление и оценку соответствующих склонностей. Диагностике подвергаются потенциальные возможности личности в развитии ее коммуникативных и организаторских способностей.

Методика базируется на принципе отражения и оценки испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях. Избраны ситуации, знакомые испытуемому по его личному опыту. Поэтому оценка ситуации и поведения в ее условиях основывается на воспроизведении испытуемым своего реального поведения и реального, пережитого в его опыте, отношения.

При построении опросника были учтены различные формы отношения опрашиваемых к вопросам. Дело в том, что одни испытуемые могут быть более склонны к утвердительным ответам, другие - к отрицательным. Поэтому вопросы в бланке построены так, чтобы утвердительный ответ на один вопрос имел такое же смысловое значение, что и отрицательный ответ на другой вопрос.

В программу изучения коммуникативных склонностей введены вопросы:

- а) проявляет ли личность стремление к общению, много ли у нее друзей;
- б) любит ли находиться в кругу друзей или предпочитает одиночество;
- в) быстро ли привыкает к новым людям, к новому коллективу;
- г) насколько быстро реагирует на просьбы друзей, знакомых;
- д) любит ли общественную работу, выступает ли на собраниях;
- е) легко ли устанавливает контакты с незнакомыми людьми;
- ж) легко ли ему даются выступления в аудитории слушателей.

В соответствии с этим было разработано 20 специальных вопросов.

Программа изучения организаторских склонностей включает вопросы:

- а) быстрота ориентации в сложных ситуациях;
- б) находчивость, инициативность, настойчивость, требовательность;
- в) склонность к организаторской деятельности;
- г) самостоятельность, самокритичность;
- д) выдержка;
- е) отношение к общественной работе.

На этой основе были разработаны 20 вопросов.

Стимульный материал методики КОС

Инструкция: Вам нужно ответить на все вопросы этого бланка. Свободно выразите свои мысли по каждому вопросу и отвечайте на них так: если Ваш ответ на вопрос положителен, то поставьте против него знак «+», если же не согласны – знак «-». Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями.

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли для Вас включиться в новые для Вас компании?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удаётся установить контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае побеседовать и познакомиться с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?
28. Верно ли, что Вы стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас компанию?
30. Принимали ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно было не сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в малознакомую компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли оказываетесь в центре внимания у своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

КЛЮЧ К МЕТОДИКЕ

Двадцать вопросов методики дают возможность оценить наличие или отсутствие **коммуникативных способностей** (высокий, средний или низкий уровень их развития).

Один балл получает ответы «да» на следующие вопросы № 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 и ответы «нет» на вопросы № 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Двадцать вопросов оценивают **организаторские способности** и уровень их развития. Один балл получают ответы «да» на вопросы № 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 34, 38 и ответы «нет» на вопросы № 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 30, 32, 36, 40.

Высчитывается коэффициент (К) отдельно для коммуникативных и организаторских способностей. $K = m \backslash 20$, m – количество совпавших ответов.

Уровни способностей:

Коммуникативные		Организаторские
0,10 - 0,45	низкий	0,20 - 0,55
0,46 - 0,55	ниже среднего	0,56 - 0,65
0,56 - 0,65	средний	0,66 - 0,70
0,66 - 0,75	высокий	0,71 - 0,80
0,76 - 1,00	очень высокий	0,81 - 1,00

2.4. Диагностика педагогов и педагогического коллектива

Анкета для учителей. Диагностика проблем и достижений педагога и общеобразовательного учреждения (А.А. Кочетова)

Уважаемые учителя!

Примите участие в выявлении проблем и потенциала развития нашей школы.

1. Ф.И.О. _____
2. Должность, предмет _____
3. Классы, в которых работаете _____
4. Тема научно-методической работы _____
5. Сфера Ваших личных научно-педагогических интересов _____
6. Что Вы лично успели сделать в школе за годы работы вообще _____
7. Какие трудности, проблемы стоят на повестке дня в Вашей собственной работе? _____
8. О каких проблемах педагогической науки Вы достаточно осведомлены?
 - а) развивающее обучение;
 - б) диагностика обученности и обучаемости;
 - в) диагностика воспитуемости и воспитанности;
 - г) методика воспитания детских сообществ (коллективов);
 - д) особенности работы с родителями в современных условиях;
 - е) исследовательский подход в обучении и воспитании;
 - ж) организация творческой самостоятельности у детей;
 - з) что ещё? _____
9. В какой области профессиональной деятельности Вы считаете себя квалифицированным специалистом:
 - а) индивидуальная работа с детьми на уроке;
 - б) взаимосвязь и сотрудничество с родителями;
 - в) организация разнообразных видов коллективной деятельности;
 - г) культура общения с детьми, в том числе умение разрешать конфликты;
 - д) сотрудничество с коллегами;
 - е) в чем еще? _____
10. Что Вы считаете несомненным преимуществом нашей школы уже сегодня:
 - а) энтузиазм коллектива и администрации
 - б) дружественная обстановка ОУ,
 - в) интеллектуальное и эмоциональное общение с коллегами,
 - г) ясность перспектив,
 - д) вера в будущее школы,
 - е) активный ритм жизни ОУ,
 - ж) ощущение требовательного доверия и значимости работы,
 - з) успехи детей,
 - и) любовь и взаимопонимание детей и учителей,
 - к) обстановка творчества,
 - л) ясная простота требований, порядок,
 - м) неформальные встречи педагогов,
 - н) что еще? _____
11. Как Вы считаете, чего школе пока недостает, и над чем надо работать? Перечислите пункты из предыдущего вопроса.
12. Какие из школьных традиций Вы считаете удачными? _____
13. Какие традиции школы, на Ваш взгляд, устарели? _____
14. Что необходимо изменить в работе школы:
 - а) образовательный аспект;

- б) воспитательный аспект;
- в) экспериментальную работу;
- г) организацию досуга детей;
- д) взаимодействие педагогов и администрации;
- е) повышение квалификации, профессиональный рост педагогов;
- ж) что еще ? _____

15. В какой мере и как администрация школы помогает Вам в профессиональном росте:

- а) постоянное и всестороннее консультирование;
- б) организация обмена опытом работы между коллегами;
- в) инспектирование с целью выявления достоинств и недостатков Вашей работы;
- г) организация деятельности методической службы в школе;
- д) помощь в создании индивидуальных программ саморазвития педагога.

16. Какой путь развития научно-методического обеспечения образовательного процесса Вы считаете для себя более приемлемым:

- а) создание собственных разработок;
- б) адаптация опыта известных педагогов;
- в) совместная с коллегами творческая деятельность;
- что еще? _____

17. В какой научно-методической помощи нуждаетесь:

- а) получение новой литературы по проблеме;
- б) определение аппарата исследования, планирование;
- в) организация эксперимента, коррекция деятельности;
- г) разработка системы диагностического сопровождения;
- д) оформление результатов работы;
- е) анализ и рецензирование авторских разработок;
- ж) проведение семинаров по исследовательской работе;
- з) в чем еще? _____

18. Чего Вы ждете от предстоящего года жизни нашей школы?

19. Крик души!!! (что Вас волнует, тревожит, возмущает из того, о чем не говорилось в анкете) _____

Спасибо за участие!

Данная методика разработана в рамках исследования [25].

Опросник «Взаимоотношения в педагогическом коллективе» (А.И.Крупнов)

Отвечая на вопросы, выберите один из четырех возможных вариантов ответа.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?

- а) чувствую себя членом коллектива;
- б) участвую в делах коллектива;
- в) не чувствую себя членом коллектива;
- г) предпочитаю работать отдельно от других членов коллектива.

2. Удовлетворены ли вы отношением к вам товарищей по работе?

- а) полностью удовлетворен;
- б) удовлетворен;
- в) недостаточно удовлетворен;
- г) совершенно не удовлетворен.

3. Если бы вам представилась возможность, перешли ли бы вы работать в другой коллектив?

- а) однозначно «нет»;
- б) скорее всего, остался бы в этом коллективе;
- в) скорее перешел бы, чем остался;

г) охотно бы перешел работать в другой коллектив.

4. Какие взаимоотношения сложились в педагогическом коллективе вашей школы?

- а) лучше, чем в большинстве других школ, как мне кажется;
- б) вероятно, так же, как в большинстве других школ;
- в) хуже, чем в других школах;
- г) считаю, что значительно хуже, чем в большинстве других школ.

5. Как вы считаете, сложились ли в вашем коллективе традиции взаимной поддержки, взаимовыручки?

- а) однозначно «да»;
- б) скорее «да», чем «нет»;
- в) скорее «нет», чем «да»;
- г) однозначно «нет».

6. Как бы вы оценили свои отношения с администрацией?

- а) полностью удовлетворен;
- б) удовлетворен;
- в) недостаточно удовлетворен;
- г) совершенно не удовлетворен.

Обработка данных.

Каждый ответ по варианту «а» оценивается в 4 балла, «б» - 3, «в» - 2, «г» - 1 балл. Подсчитайте сумму баллов по выбранным вариантам ответов. Возможный диапазон тестового балла — от 6 до 24. Высший показатель суммы может свидетельствовать о хороших взаимоотношениях в коллективе.

**Анкета для изучения удовлетворенности учителей работой в школе
(В.В.Гордеева, Г.И.Викулова)**

Предлагаем Вам прочитать включенные в текст утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ним. Для этого поставьте напротив каждого утверждения одну из четырех цифр, которая означает ответ, соответствующей вашей точке зрения:

3 – совершенно согласен,

2 – в общем согласен,

1 – трудно сказать,

0 – не согласен.

1.	Я удовлетворен(а) своей учебной нагрузкой.	
2.	Меня устраивает составленное расписание уроков.	
3.	Мое рабочее время, благодаря действиям администрации, тратится рационально.	
4.	Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней.	
5.	У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности.	
6.	Я испытываю потребность в профессиональном росте и личностном росте и стараюсь ее реализовать.	
7.	Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы.	
8.	Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск.	
9.	Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе.	
10.	Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.	
11.	Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.	
12.	Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.	
13.	Я комфортно чувствую себя в среде учащихся.	
14.	Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету.	
15.	В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с	

	родителями учащихся.	
16.	Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.	
17.	Мне нравится мой кабинет. Оборудование и условия работы в нем.	
18.	Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.	
19.	Я доволен тем, что в школе установлены доплаты сотрудникам.	

Обработка данных

Показатель удовлетворенности жизнедеятельностью школы равен частному от деления общей суммы баллов всех ответов на общее количество ответов. Коэффициент удовлетворенности:

- > 2 - высокий уровень;
- > 1 - средняя степень удовлетворенности;
- < 1 - низкая степень удовлетворенности.

Аспекты удовлетворенности	Номера утверждений
1. Организация труда	1 - 4
2. Возможность проявления и реализации профессиональных качеств	5 – 8
3. Отношения с администрацией	9 – 12
4. Отношения с учащимися	13 – 16
5. Обеспечение деятельности учителя	17 - 19

Методика «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (А.А.Кочетова)

Параметр: диагностика педагогов

Критерий: готовность к участию в работе по развитию ученического самоуправления

Показатель: готовность к совместной деятельности с коллегами, учащимися, родителями, социальными партнерами

Цель: выявить преобладание одной из трех вариантов индивидуальной ориентации и соответствующей профессиональной педагога: Уход, Насилие, Сотворчество; определить мировоззренческую готовность к педагогическому сотворчеству

Инструкция: выберите наиболее подходящие Вам варианты ответов, соответствующие чаще всего возникающим мыслям и поступкам.

1) При конкретизации целей образования и определении задач воспитания конкретного ребенка, что Вы учитываете в первую очередь? (назовите не более 4-х вариантов).

- а) государственный образовательный стандарт и общие требования к уровню воспитанности школьника;
- б) природный потенциал, уровень способностей и возможностей воспитанника;
- в) возрастные и половые нормы развития;
- г) особенности характера, темперамента, мышления, нервной системы;
- д) состояние здоровья, преобладающее настроение, эмоционально-психологическое состояние;
- е) самооценку и уровень притязаний школьника, его стремление к достижению успеха;
- ж) цели и желания его родителей;
- з) не считаю необходимым это для каждого ребенка;
- и) не имею на это времени;
- к) просто стремлюсь добиться от каждого максимально возможных результатов;

- л) считаю, что это его личное дело и дело его родителей;
- м) не считаю себя вправе это делать, не могу взять на себя такую ответственность.

2) При работе с классом (назовите не более 4-х вариантов):

- а) терпеть не могу расхлябанность и непослушание;
- б) моя задача – дать им знания, если они не хотят их «взять» - это их проблемы;
- в) я люблю свой предмет и стараюсь, чтобы они его тоже любили;
- г) я люблю детей и хочу, чтобы меня мои ученики тоже любили;
- д) неважно, кем они собираются потом стать, знания по моему предмету всем необходимы;
- е) считаю, что надо добиваться от всех максимальной задачи, иначе, значит – портить детей;
- ж) стараюсь учитывать интересы и склонности детей, их настроение и самочувствие, мотивацию и работоспособность;
- з) считаю, что каждый сам для себя решит, насколько это для него нужно;
- и) я забываю о своих проблемах и растворяюсь в работе;
- к) стараюсь помнить, что моя работа для меня – не единственное и не самое важное в жизни;
- л) я всегда помню, что скоро они вырастут и могут стать (или не стать) моими друзьями;
- м) предпочитаю не усложнять жизнь ни себе, ни другим.

3) При общении, взаимодействии с отдельным ребенком (назовите не более 2-х вариантов):

- а) стараюсь сразу взять инициативу в свои руки;
- б) стремлюсь добиться доверия, открытости и взаимопонимания;
- в) всегда имею четкую цель, знаю чего и зачем мне надо добиться;
- г) не имею достаточно времени на индивидуальную работу;
- д) без особой необходимости не считаю нужным заниматься или беседовать с отдельными школьниками;
- е) мне интересно общаться почти с каждым из моих учеников, я увлекаюсь и стараюсь увлечь, понравиться.

4) При общении с родителями учащихся (назовите не более 2-х вариантов):

- а) стараюсь убедить их в правильности моих выводов и рекомендаций, настаиваю на необходимости конкретных действий с их стороны;
- б) стремлюсь понять их проблемы, посочувствовать, поддержать;
- в) не люблю общаться с родителями и по возможности обхожусь без этого;
- г) считаю, что педагоги и родители должны быть друзьями и сотрудниками;
- д) убеждаюсь, что в первую очередь надо «перевоспитывать» самих родителей;
- е) стараюсь завоевать их доверие, добиться взаимопонимания и взаимопомощи.

5) При взаимодействии с коллегами (назовите не более 3-х вариантов):

- а) люблю быть в центре внимания;
- б) предпочитаю «уходить в тень»;
- в) предпочитаю разговаривать на «нерабочие» темы;
- г) могу при необходимости руководить работой группы коллег;
- д) ищу единомышленников, с которыми было бы интересно работать вместе;
- е) мне важны их признание и поддержка;
- ж) я принимаю коллег такими, какие они есть, не стремлюсь их переделать и стараюсь с ними сотрудничать;
- з) стараюсь переубедить их, если вижу, что они в чем-то ошибаются, доказываю свою правоту;
- и) не люблю общаться с коллегами – и без того устаем на работе.

б) При общении с администрацией (назовите не более 2-х вариантов):

- а) стараюсь добиться реальных решений для улучшения работы;
- б) предпочитаю без острой необходимости не ошибаться;
- в) считаю бесполезным делом переубеждать их в чем-то – у них свой взгляд на вещи;
- г) стремлюсь понять их позицию и объяснить свою для пользы дела;
- д) считаю, что их главная обязанность как управленцев – создать нормальные условия для моей работы;
- е) считаю их своими коллегами, ценю их советы и помощь.

Интерпретация результатов теста

Подсчитывая количество выборов по каждой из трех позиций, анализируется их проявленность или преобладание какой-то одной в индивидуальной позиции педагога; соответственно определяется мировоззренческая готовность к педагогическому сотворчеству.

Ключ к обработке теста

Типы позиций	Варианты ответов на вопросы анкеты					
	1 вопрос	2 вопрос	3 вопрос	4 вопрос	5 вопрос	6 вопрос
Уход	З И Л М	Б З И М	Г Д	Б В	Б В И	Б В
Насилие	А В Ж К	А Д Е К	А В	А Д	А Г З	А Д
Сотворчество	Б Г Д Е	В Г Ж Л	Б Е	Г Е	Д Е Ж	Г Е

Примечание: данная методика разработана в рамках исследования [см. 25].

Методика «Отношение к инновациям»: диагностика готовности педагогов к инновационной деятельности (А.А. Кочетова)

Параметр: диагностика педагогов

Критерий: готовность к участию в ОЭР (в инновационной деятельности)

Показатель: инновационный потенциал педагогов

Цель: оценить уровень готовности отдельных педагогов и всего педагогического коллектива к инновационной деятельности.

Текст методики

Уважаемые учителя!

Примите участие в исследовании инновационного потенциала нашей школы.

При выборе ответа на каждый вопрос, укажите только самое важное, но не более 3-х вариантов.

1. Назовите основные причины, толкающие Вас на поиск нового в работе:

- а) стремление достичь лучших результатов в обучении и воспитании детей;
- б) атмосфера творчества в педагогическом коллективе;
- в) побуждение со стороны администрации;
- г) стремление к повышению квалификации, разряда;
- д) обязанность отработать «надбавку» за ОЭР;
- е) желание реализовать свои творческие идеи;
- ж) желание поднять свой статус, завоевать уважение детей, родителей, коллег;
- з) стремление к самосовершенствованию;
- и) желание узнать, понять, попробовать что-то новое для себя;
- к) что ещё?

2. По каким критериям Вы оцениваете педагогические инновации:

- а) с позиции общечеловеческих ценностей (истина, доброта, красота, совершенство и др.);

- б) с позиций потребностей самого ребенка;
- в) с позиций реальных потребностей жизни, общества;
- г) с точки зрения «вечности»;
- д) с позиций НОТ и «облегчения» труда учителя;
- е) исходя из цели гармоничного развития личности;
- ж) исходя из цели гармонизации человеческого общества;
- з) с точки зрения развития педагогической науки;
- и) с точки зрения совершенствования образовательной практики;
- к) исходя из возможностей профессионального самосовершенствования педагога;
- л) как ещё?

3. Что Вы чувствуете, испытываете при знакомстве с новыми идеями и опытом:

- а) интуитивно чувствую, что они «стоящие» и «истинные»;
- б) отличаю истинное от правдоподобного;
- в) нахожусь под сильным впечатлением от интересной информации;
- г) вижу противоречия и возможность их преодоления;
- д) чувствую внутренний нравственный запрет на его применение;
- е) чувствую свою внутреннюю обязанность использовать это в своей работ;
- ж) вижу «красоту» идеи, привлекательность технологии;
- з) чувствую грусть или досаду от невозможности использования этого в своей работе;
- и) вижу, как это можно использовать и усовершенствовать;
- к) что ещё?

4. Что Вы делаете после знакомства с чем-то новым в работе (новые идеи, подходы, технологии и т.д.):

- а) люблю все новое и с интересом воспринимаю;
- б) стараюсь сразу применить в своей работе;
- в) подвергаю критическому переосмыслению;
- г) не тороплюсь отказываться от хорошего «старого» (новое не всегда лучше);
- д) боюсь экспериментировать на «живых детях»;
- е) использую только то, что подходит лично мне;
- ж) стараюсь вычленить «рациональное зерно»;
- з) пробую и стараюсь идти еще дальше в развитии этой идеи или технологии;
- и) что ещё?

5. При столкновении с трудностями, проблемами, конфликтами при внедрении инноваций:

- а) ищу другой способ достижения цели;
- б) произвожу корректировку самой цели;
- в) стремлюсь добиться своего во что бы то ни стало;
- г) взвешиваю, стоит ли тратить столько сил;
- д) предпочитаю дождаться более благоприятной ситуации;
- е) ищу новых сторонников своей идеи;
- ж) стараюсь держать себя в руках;
- з) сохраняю бодрость духа и оптимизм;
- и) легко падаю духом и опускаю руки;
- к) стараюсь найти конструктивный выход;
- л) что еще?

6. Какие личностные качества Вам свойственны в наибольшей степени? (не более 10)

- а) открытость всему новому;
- б) впечатлительность;

- в) сверхчувствительность (восприятие информационно-энергетических полей);
- г) гибкость и вариативность мышления;
- д) гибкость и пластичность в поведении;
- е) внутренняя свобода;
- ж) осознание ответственности;
- з) способность к риску;
- и) совестливость;
- к) самоконтроль, самообладание;
- л) увлеченность;
- м) развитая интуиция;
- н) образное мышление;
- о) логическое мышление;
- п) способность организовать себя на выполнение дела;
- р) активность;
- с) инициативность;
- т) способность к сотрудничеству;
- у) любознательность;
- ф) способность выйти за рамки ограничений;
- х) умение взглянуть по-новому на старую проблему;
- ц) настойчивость, упорство в достижении цели;
- ч) разнообразие интересов;
- ш) стремление к признанию и успеху;
- щ) способность быстро перестраивать свою жизнь;
- ы) стремление к стабильности и покою;
- э) отвращение к однообразию;
- ю) чувство прекрасного;
- я) что еще?

Обработка результатов теста

Данный тест позволяет оценить уровень готовности отдельного педагога и всего педагогического коллектива к инновационной деятельности. Уровни готовности определяются по сумме баллов за каждый выбранный вариант ответа:

№№ вопросов	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	д	г	а ж з	б е и
2	в	д е	б ж и	а г з к
3	з	в д	а е ж	б г и
4	д	г ж	в е	а б з
5	и	г д	б в ж	а е з к
6	ы	б н о р с ш э	в д ж у ф х ч щ ю	а г е з и к л м п т ц я

Таким образом, при условии выбора не более трех вариантов ответа, максимальное количество баллов на каждый вопрос №1,2,3,4,5 составляет 9 баллов, на вопрос № 6 (10 выборов) – 30 баллов. В целом по анкете максимально возможно набрать 55 баллов, минимально – 11 баллов. Соответственно, уровни готовности определяются следующим образом:

- 11-20 баллов – *начальный*;
- 21-30 баллов – *низкий*;
- 31-40 баллов – *средний*;
- 41-55 баллов – *высокий*.

Уровень готовности педагогического коллектива определяется по средним значениям показателей.

Примечание: данная методика разработана в рамках исследования [см. 25].

Анкета для педагогов по изучению качества совместной профессиональной деятельности (А.А. Кочетова)

Уважаемые коллеги! Просим Вас принять участие в исследовании проблем совместной профессиональной деятельности педагогов. Выберите наиболее подходящие для вас ответы.

№ и тип школы _____ Ваш возраст __ Пед.стаж __ Предмет _____
Классы, в которых у Вас основная нагрузка _____

1. Каким, на Ваш взгляд, является труд педагога? Отметьте цифру, отражающую соотношение между указанными полярными качествами:

творческим	2	1	0	1	2	регламентированным, репродуктивным
совместным, коллективным	2	1	0	1	2	индивидуальным
инновационным	2	1	0	1	2	консервативным

Каким еще? (впишите свой вариант)

2. Какой в идеале должна быть деятельность педагогов в современной школе? Отметьте цифру, отражающую соотношение между указанными полярными качествами:

творческой	2	1	0	1	2	регламентированной, репродуктивной
совместной, коллективной	2	1	0	1	2	индивидуальной
инновационной	2	1	0	1	2	консервативной

Какой еще? (впишите свой вариант)

3. В чем Вы видите смысл своей педагогической деятельности? _____

4. Каковы цели профессиональной педагогической деятельности? Отметьте цифру, отражающую соотношение между указанными целевыми приоритетами:

Формирование ЗУН, формирование компетенций	2	1	0	1	2	Содействие саморазвитию личности
Развитие личности, подготовка к жизни	2	1	0	1	2	Создание условий для самореализации
Подготовка к обучению в вузе, подготовка к труду	2	1	0	1	2	Обеспечение жизненной успешности

Что еще? (впишите свой вариант)

5. Какую деятельность можно считать совместной? Выберите 2-4 наиболее важных признака:

А – общее время и пространство
Б – общая цель и результат
В – организация и управление
Г – распределение обязанностей

Д – межличностные и деловые отношения
Е – взаимодействие и сотрудничество
Ж – общие ценности и мотивация
З – координация и согласование действий

6. Что такое осуществить совместную деятельность? Выберите 2-4 наиболее важных этапа совместной профессиональной педагогической деятельности:

- А – постановка цели, прогноз результата Д – осуществление деятельности
Б – планирование работы Е – коррекция деятельности
В – распределение обязанностей Ж – анализ и оценка результатов
Г – обсуждение правил взаимодействия З – оценка вклада участников

7. Что Вы достаточно часто делаете в школе совместно с коллегами?

- А – разрабатываем учебные программы
Б – выбираем, обсуждаем учебные программы, планы
В – разрабатываем и проводим внеурочные мероприятия по предмету
Г – разрабатываем и проводим воспитательные мероприятия
Д – обсуждаем стратегию развития школы
Е – готовим открытые мероприятия школы
Ж – обсуждаем ценности, цели, принципы работы
З – проводим бинарные уроки
И – проводим родительские собрания и другую работу с родителями
К – разрабатываем и реализуем конкретные проекты
Л – участвуем в семинарах, тренингах, др. формах повышения квалификации
М – участвуем в инновационной, экспериментальной деятельности

Что еще? (впишите свои варианты)

8. В каких формах совместной деятельности с коллегами Вы участвуете?

(3 - всегда, 2 - часто, 1 - иногда, 0 - никогда)

- А – Совет школы (3 2 1 0)
Б – Педагогический совет (3 2 1 0)
В – методическое объединение (кафедра) (3 2 1 0)
Г – проектные группы учителей (3 2 1 0)
Д – исследовательские, проблемные группы (3 2 1 0)
Е – педагогическая команда по конкретному делу (3 2 1 0)

В каких еще? (впишите свои варианты)

9. В каких формах вы подводите итоги совместной деятельности?

- А – педсовет Г – методическое объединение, кафедра
Б – совещание администрации Д – проблемный семинар
В – совещание учителей Е – **в каких еще?**

10. По каким критериям вы подводите итоги совместной деятельности?

- А – по образовательным результатам Г – по удовлетворенности детей и родителей
Б – по конкретным продуктам Д – по росту престижа школы
В – по удовлетворенности участников Е – по развитию школы
Ж – **по каким еще?**

11. По каким критериям вы оцениваете работу каждого педагога в школе?

- А – по достижениям учеников Г – по нравственным качествам
Б – по умению сотрудничать с коллегами Д – по профессионализму и компетентности
В – по вкладу в совместную деятельность Е – **по каким еще?**

12. Какую роль чаще всего Вы выполняете в совместной деятельности педагогов?

- А – руководитель Б – помощник руководителя В – активный участник
Г – рядовой участник Д – зритель Е – критик Ж – скептик З – генератор идей

Свой вариант:

13. Кто из коллег мог бы, на Ваш взгляд, возглавить совместную (групповую, коллективную) деятельность учителей? (Впишите фамилии, укажите должность)

14. Как часто используется в Вашей школе совместная деятельность педагогов? (3 – часто, 2 – достаточно часто, 1 – иногда, 0 – никогда)

15. Оцените, в какой степени совместная деятельность педагогов в Вашей школе успешна? (3 – полностью, 2 – в значительной степени, 1 – слабо, 0 – не успешна вообще).

16. Оцените, в какой степени совместная деятельность педагогов способствует развитию школы? (3 – имеет первостепенное значение для развития школы, 2 – в значительной степени, 1 – слабо, 0 – не способствует вообще).

17. В какой степени в школе используется Ваш личный творческий потенциал? (3 – полностью, 2 – в значительной степени, 1 – слабо, 0 – не используется вообще).

18. Какими проблемами Вам было бы интересно заниматься совместно с коллегами?

Спасибо за участие в опросе!

Примечание: данная методика разработана в рамках исследования [см. 27].

Методика наблюдения и оценки эффективности педагогических требований в школе (А.А. Кочетова)

Методика предназначена для изучения единства требований разных педагогов в одной школе и оценки эффективности использования этого метода – требование. Требования бывают различные по содержанию: связанные с учебой, поведением, внешним видом, отношениями и т.д. Различают также положительные требования-предписания (что надо сделать) и негативные требования-запреты (чего не надо делать).

Способы предъявления требований зависят от уровня воспитанности детей, уровня развития коллектива и уровня профессионального мастерства учителя. **Прямое** требование предъявляется «в лоб»: «Возьмите тетради, садитесь... Таня, не вертись...Леша, сходи за мелом!».

Косвенное требование может быть выражено в форме совета («я бы на твоём месте... лучше попробуй вот так...»), выражения доверия («я уверена, вы умеете себя вести в столовой и справитесь без меня»), намёка (мне сегодня понадобится... как хотелось бы уйти на перемену вовремя!), вопроса («а кто сегодня дежурный? – если что-то в классе не подготовлено к уроку») и даже невербальных средств общения: молчаливого взгляда, прикосновения, жеста, выражения лица. Косвенное требование мягче, оно создает эмоцию, развивает творческое мышление, но к сожалению, оно часто не работает, если нет опыта совместной деятельности учителя с классом.

Параллельное требование возникает в развитом коллективе в результате совместного опыта и традиций, до него нужно дорасти. У педагога тоже должен быть долгий опыт общения с классом, чтобы начать использовать параллельное требование. Оно вообще никак не выражено внешне, воспринимается как нечто само собой разумеющееся, как объективная и очевидная необходимость. Например, класс входит в кабинет, и дежурный видит, что нет мела, сухая тряпка. Он сразу молча идет за мелом и мочит тряпку. Более того, если дежурный зазевался, это делает первый, кто заметил эту проблему.

Проводить наблюдение лучше сторонним по отношению к педагогическому коллективу людям – тогда они выступают как эксперты. Идеальный вариант – студенты во время практики. Обобщение результатов наблюдений нескольких студентов дает огромную пищу для размышлений директору школы и всей команде администрации. В итоге наблюдений можно сделать интересные выводы о характере и эффективности педагогических требований конкретных учителей, об их согласованности (единстве) у всех членов педколлектива, об особенностях взаимодействия учителей и учащихся, психологической атмосферы в классе.

Протокол наблюдения эффективности педагогических требований

Дата, время урока	Предмет	Ф.И.О. учителя	Содержание и адресность требований учителя (что конкретно он требует и у кого)	Характер требований: +(предписание) или -(запрет)	Способ предъявления требований (прямой, косвенный, параллельный)	Реакция учащихся: охотно выполняет, неохотно, игнорирование, противодействие, ненаправленная активность

Анкета для учителей «Мы-концепция школы» (А.А. Кочетова)

Параметр: диагностика педагогов

Критерий: сформированность коллектива педагогов

Показатель: сформированность «Мы-концепции» педагогического коллектива»

Цель: оценить уровень сформированности компонентов Мы-концепции

Инструкция:

Уважаемые коллеги! Просим Вас принять участие в исследовании МЫ-концепции педагогического коллектива, т.е. сообщества педагогов образовательного учреждения. Ваши ответы будут использованы для разработки концепции развития школы.

Для ответа на закрытые вопросы Вам необходимо поставить знак \surd в нужной ячейке таблицы. Ответы на открытые вопросы запишите в свободной форме.

Ваш возраст _____

Преподаваемый предмет(-ы) _____

Степень образования (подчеркните нужное): начальная, основная, старшая школа.

Учебная нагрузка (в часах в неделю) _____

ВОПРОСЫ

1. Какие качества присущи нашей школе и в какой степени?

		3	2	1	0	
А	Комфортная					Некомфортная
Б	дает хорошее образование					дает плохое образование
В	обновляющаяся, развивающаяся					устаревшая, неразвивающаяся
Г	открытая					закрытая

2. Как вы считаете, что думают о нашей школе дети, родители, общественность?

		3	2	1	0	
А	Комфортная					Некомфортная
Б	дает хорошее образование					дает плохое образование
В	обновляющаяся, развивающаяся					устаревшая, неразвивающаяся
Г	открытая					закрытая

3. Какие качества более присущи нашему педколлективу, сообществу педагогов?

А	Высокопрофессиональный	3	2	1	0	Низкопрофессиональный
Б	Стабильный	3	2	1	0	Нестабильный
В	Творческий	3	2	1	0	Консервативный
Г	Сплоченный, дружный	3	2	1	0	Разобщенный
Д	Энтузиасты	3	2	1	0	Равнодушные
Е	Новаторы	3	2	1	0	Ретрограды
Ж	Дружелюбные, открытые	3	2	1	0	Закрытые, необщительные
З	Позитивные, оптимисты	3	2	1	0	Пессимисты, скептики
И	Высокая самооценка	3	2	1	0	Низкая самооценка
К	Ориентация на успех, высокий уровень притязаний	3	2	1	0	Ориентация на неудачу, на избегание неудач

4. А какими мы можем и хотим быть? (перечислите буквы и цифры предыдущего вопроса):

5. Что можно сказать о прошлом нашего сообщества педагогов? Что содержит наша коллективная память?

1	Достижения	
2	События	
3	Проблемы	

6. Что можно сказать о нас сейчас. В чем мы изменились?

1	Достижения	
2	События	
3	Проблемы	

7. В целом, стал ли наш коллектив лучше (Да, частично, нет)? За счет чего?

8. Что ждет нас впереди, какими мы станем в ближайшем будущем? Что из этого желательно для Вас, что нежелательно?

События, характеристики	желательно	нежелательно

9. Насколько присущи Вам лично:

№	Чувства, ощущения	часто	иногда	никогда
1	<i>Ощущаю себя частью коллектива</i>			
2	Выступаю от лица всех педагогов и говорю «МЫ»			
3	Жизнь педагогического сообщества нашей школы стала частью моей жизни, а МЫ – частью моего Я			
4	Чувствую свою защищенность в педколлективе			
5	Чувствую свою принадлежность педколлективу			
6	Испытываю чувство единения с коллегами в каких-либо делах, ситуациях			
7	Испытываю ощущение удовлетворенности, радости, удовольствия от совместной деятельности с коллегами			
8	Испытываю потребность в новизне, в обновлении коллектива педагогов и его жизни			

10. Насколько присущи нашему сообществу педагогов:

№	Качества	да	отчасти	нет
1	высокая позитивная самооценка			
2	высокий уровень притязаний			
3	ориентация на успех			
4	чувство коллективного самосохранения			
5	защита от негативных воздействий извне			
6	Противодействие внутреннему разобщению			
7	Коллективное достоинство, самоуважение			
8	Коллективное самосовершенствование (ослабление негативного, усиление позитивного)			
9	вера в силы коллектива, «О'кей-концепция»			
10	открытость для новых членов и идей, качественные приращения			

11. В какой мере вас устраивают имеющиеся традиции педколлектива?

Традиции (назовите)	Способствуют консолидации коллектива	Устарели, необходимо отменить, заменить

12. В какой мере вас устраивает качество жизни нашего сообщества педагогов? Из чего оно складывается? Что необходимо изменить?

Составляющие качества жизни	Положительное	Отрицательное

13. Предложите, что можно внести нового в жизнь педагогов школы?

Спасибо за участие!

Примечание: данная методика разработана в рамках исследования [см. 27].

Анкета для педагогов «Оценка результатов работы по развитию ученического самоуправления» (А.А. Кочетова)

Уважаемые учителя школы! Третий год в нашей школе существует Республика СОВетов, ведется ОЭР по теме «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков». Ответьте, пожалуйста, на вопросы по данной теме. Просьба быть искренними и честными, тем более, анкета анонимная.

1. Оцените изменение качества работы школы по некоторым параметрам за время ОЭР по 10-бальной шкале:

№ п/п	Критерий качества работы школы	Было (от 0 до 10 баллов)	Стало (от 0 до 10 баллов)
1	Качество учебного процесса		
2	Качество внеклассной работы		
3	Качество воспитательной работы		
4	Деятельность ученического самоуправления		
5	Психологическая атмосфера в школьном		

	коллективе учащихся		
6	Психологическая атмосфера в учительском коллективе		
7	Событийная среда школы		
8	Культура школы, уровень организации, имидж, «лицо» школы		
9	Уровень профессионального мастерства педагогов		
10	Ваш личный уровень профессионального мастерства		
11	Сотрудничество с семьей, вовлечение родителей в дела школы		
121	Сотрудничество с социальными партнерами		

2. Оцените, пожалуйста, работу Советов Республики СОВ по 10-балльной шкале:

Советы Республики	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Совет СМИ										
Совет по здравоохранению										
Военно-спортивный Совет										
Совет по образованию										
Совет юстиции										
Совет по культуре и внешним связям										
Социальный Совет										

3. Оцените работу Клубов по 10-балльной шкале:

Дела в Клубах школы	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Творческий клуб «Хранители традиций» (знамённая группа, ритуалы и др.)										
Клуб юных журналистов «Золотое перо» (конкурс стенгазет, фотографий, «Новости Республики СОВ» и др.)										
Интеллектуальный клуб «По страницам Нобелевских чтений» (олимпиады, интеллектуальные конкурсы и марафоны, ученические «Лабиринты науки», конференции и др.)										
Клуб любителей поэзии и авторской песни (торжественные события, традиционные вечера, общешкольные акции и др.)										
Клуб «Защитник Отечества» (походы, военно-спортивные игры, турслёты «Зарница», День снятия блокады, День Победы и др.)										
Клуб будущих долгожителей (Игры «Школа как город»; «Ступени долголетия», занятия с преподавателями МЧС и др.)										

- С каким школьным Советом и/или Клубом Вы сотрудничаете? Напишите _____
- Перечислите наиболее яркие, значимые события и дела Республики СОВ за 3 года: _____
- Оцените изменения в уровне социализированности учащихся в целом по школе по 10-балльной шкале:

№ п/п	Критерий социализированности школьника	Было (от 0 до 10 баллов)	Стало (от 0 до 10 баллов)
1	Сформированность нравственных ценностных ориентаций (Родина, семья, труд, дружба, любовь и др.)		
2	Сформированность нравственных качеств (патриотизм, гуманность, коллективизм, честность, трудолюбие)		
3	Знание норм социального взаимодействия, гражданских прав и обязанностей		
4	Потребность в общении и взаимодействии, способность к сотрудничеству, умение работать в команде, в коллективе		
5	Сформированность мотивации (желания, стремления) участия в самоуправлении, активность в делах школы, социальная активность		
6	Направленность личности, наличие целей деятельности, представленность в них интересов коллектива, умение согласовать личное и коллективное		
7	Уровень социальной адаптированности, гибкость поведения, проявление толерантности и эмпатии		
8	Уровень развития организаторских компетентностей у лидеров, умение распределять обязанности в общих делах, организованность в классах		
9	Наличие целостной картины мира, сформированность мировоззрения (по возрасту), знание содержания основных социальных ролей		
10	Адекватность самооценки школьников, сформированность позитивной Я-концепции		

7. **Добавьте любые суждения по теме анкеты:**

Спасибо за участие в опросе!

Анкета для педагогов по оценке своего участия в развитии ученического самоуправления (И.А. Ефимова)

Инструкция: уважаемые учителя школы! Третий год в Вашей школе существует Республика СОВетов, ведется ОЭР по теме «Развитие органов ученического самоуправления как фактор социализации детей и подростков». Ответьте, пожалуйста, на вопросы по данной теме. Просьба быть искренним и честным. Долго не думайте.

1. Что нового за период ОЭР по этой теме Вы узнали и применяли во внеклассной работе?

2. Как Вы думаете, повысился ли у Вас уровень профессионального мастерства во внеклассной деятельности? _____

3. Как Вы думаете, повысился ли у Вас уровень профессионального мастерства в учебной деятельности? _____

4. Оцените, пожалуйста, воспитательную работу в школе по 10-бальной шкале. Поставьте свою оценку _____

5. Оцените, пожалуйста, своё участие в делах в **Советов** по 10-балльной шкале:

Дела в Советах (клубах) школы	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Совет СМИ										
Совет по Здравоохранению										
Военно-спортивный Совет										
Совет по образованию										
Совет юстиции										
Совет по культуре и внешним связям										
Социальный Совет										

6. Оцените, пожалуйста, своё участие в делах **Клубов** по 10-балльной шкале

Дела в Клубах школы	Оценки по 10-балльной шкале									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Творческий клуб «Хранители традиций» (создание знамённой группы и др.)										
Клуб юных журналистов «Золотое перо» (ежегодные периодические издания «Новости Республики СОВ» и др.)										
Интеллектуальный клуб «По страницам Нобелевских чтений» (проведение олимпиад, интеллектуальных конкурсов, «Лабиринты науки», конференции и др.)										
Клуб любителей поэзии и авторской песни (традиционные вечера по интересам общешкольные акции и др.)										
Клуб «Защитник Отечества» (традиционные походы, акции (военно-спортивные игры, турслёты всей школы: «Зарница», День снятия блокады, День Победы и др.)										
Клуб будущих долгожителей (встречи с шефами-казаками, проведение игры «Школа как город»; «Ступени долголетия», занятия с преподавателями МЧС (пожаробезопасность) и др.)										

Спасибо за участие!

Программа анализа педагогического мастерства

Данная методика может быть использована для анализа взаимопосещений учителями уроков друг друга в процессе самоэкспертизы коллектива. Она представляет собой тест по основным аспектам педагогической деятельности с балльной оценкой по каждому параметру.

Текст методики

I. Создание общих условий эффективности учебно-воспитательного процесса.

1. Обеспечение общих условий эффективности урока:

- предварительные указания в планах урока (цели, задачи, основные этапы) – 1 балл;
- Учебные пособия, ТСО, способствующие быстрому вовлечению в урок – 1 балл;
- Нет ненужных задержек и отступлений на уроке – 1 балл.

2. Адаптация обучения к возможностям учеников:

- обучение соответствует возрастным особенностям учеников – 1 балл.
- учет в необходимых случаях индивидуальных особенностей учащихся – 1 балл.

в) для учащихся разных уровней успеваемости даются групповые задания соответствующих уровней сложности – 2 балла.

II. Преподавательская компетенция.

1. Владение учебным предметом и методами обучения:

а) информация и демонстрация учебных пособий соответствуют теме точны и современны - 1 балл;

б) учитель без затруднений использует не менее двух форм и методов обучения – 1 балл;

в) применяются оригинальные методы и приемы обучения – 2 балла.

2. Организация учебной деятельности в последовательности: выступление, достижение, закрепление, интерпретация:

а) урок начинается со стимулирующего введения, привлечения внимания и обеспечения необходимой мотивации – 2 балла.

б) новый материал представлен как ответ на поставленные вопросы на предыдущем занятии или во введении – 1 балл;

в) итоги урока подводятся как соотношение результатов с ранее пройденным, с другими предметами, с жизнью – 2 балла.

III. Техника объяснения

1. Устное и письменное объяснения:

а) ключевые моменты урока отражены на доске - 1 балл;

б) записи на доске аккуратны и разборчивы - 1 балл;

в) звучание, произношение, построение устной речи учителя правильное и профессиональное (литературная речь, речь специалистов) - 2 балла.

2. Разъяснение при непонимании материала учащимися:

а) выделяются непонятные слова или фразы и заменяются обще доступными описательными выражениями - 1 балл;

б) пояснения даются с помощью аналогий и примеров – 3 балла;

в) новая учебная информация логически выводится из анализа имеющихся знаний - 2 балла.

IV. Учебное взаимодействие

1. Контроль и коррекция деятельности учащихся:

а) оценка действий ученика определяется личным отношением к нему учителя - 1 балл;

б) учитель избегает прямых указаний и коррекции действий ученика - 1 балл;

в) ученики побуждаются к самооценке и самоконтролю, оценке и коррекции деятельности друг друга - 2 балла;

2. Использование предложений, инициативы и вопросов учащихся на уроке:

а) вопросы и предложения учащихся принимаются с благодарностью - 1 балл;

б) тактично отмечаются слабые места, несовершенство в примерах и предложениях учащихся - 1 балл;

в) идеи учеников разрабатываются и используются на уроке - 2 балла.

V. Создание продуктивной атмосферы на уроке

1. Стимулирование интересов учащихся:

а) используются интересные и необычные аспекты, парадоксы, юмор - 1 балл;

б) предлагаются проблемные и творческие задания - 2 балла;

в) на уроке используется жизненный опыт учеников - 2 балла.

2. Помощь учащимся в формировании положительной самооценки:

а) в речи учителя нет сарказма, насмешек, упреков - 1 балл;

б) конкретные ученики поощряются за конкретную работу - 1 балл;

в) учитель поддерживает и одобряет школьников, сталкивающихся с затруднениями на уроке - 1 балл.

VI. Поддержание приемлемого поведения в классе

1. Поддержание делового включения учащихся в урок:

а) использование приемов активизации внимания учащихся - 1 балл;

б) применение активных методов обучения (диалог, дискуссия и т.д.) - 1 балл;

в) использование специальных способов активизации работы активных и пассивных учащихся - 2 балла.

2. *Воздействие при нарушении дисциплины:*

а) учитель не замечает мелкие непреднамеренные нарушения - 1 балл;

б) немедленно и взвешенно реагирует на серьезные нарушения - 1 балл;

в) по возможности не наказывает нарушителей дисциплины, а использует их для организации особых форм учебной работы - 2 балла.

Обработка результатов экспертной оценки

Здесь используются 24 классических позиции (по 1 баллу) и 12 современных (по 2 балла). Всего 36 позиций, 48 – максимум баллов.

$K = 48/36 = 1,3$ максимум

1,1 – 1,3 – педагог – мастер

0,8 – 1 – высокий уровень мастерства,

0,5 – 0,8 – массовый уровень,

менее 0,5 – не пригоден к работе.

**Анкета для педагогов «Психологический климат в коллективе»
(Р.Х.Шакуров)**

Инструкция: Чтобы ответить на эти вопросы, просим отметить каждый пункт соответствующей оценкой:

5 – если Вы полностью удовлетворены;

4 – скорее удовлетворены;

3 – трудно сказать;

2 – скорее не удовлетворены;

1 – совершенно не удовлетворены.

№	В какой степени Вы удовлетворены:	Оценка
1	Вашей работой в данном образовательном учреждении	
2	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3	Заботой администрации об удовлетворении Ваших нужд	
4	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
5	Настроением в коллективе (его жизнерадостностью, оптимизмом)	
6	Культурной и интеллектуальной атмосферой в коллективе	
7	Тем, в какой мере администрация прислушивается к Вашим замечаниям и предложениям, касающимся работы образовательного учреждения	
8	Культурно-массовыми мероприятиями, совместным отдыхом.	
9	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
10	Отношением коллектива к работе	
11	Организованностью и порядком работы образовательного учреждения	
12	Творческой атмосферой в коллективе	
13	Вашими взаимоотношениями с руководителями.	
14	Согласованностью и единством действий педагогов	
15	Отношением воспитанников (учащихся) к образовательному учреждению.	
16	Учебно-материальной базой.	
17	Отсутствием «формализма и показухи» в работе.	
18	Заработной платой.	

При возможности выбора места работы в любой другой школе (ДОУ) выберете ли Вы ту школу, в которой сейчас работаете? Уйдете в другое место?

Ответы: (нужное подчеркнуть)

- Обязательно выберу свою школу;
- Не знаю;
- Обязательно уйду в другое место.

Обработка данных

По каждому пункту подсчитывается среднеарифметический балл.

Анкета «Администрация школы глазами учителей» (Р.Х. Шакуров)

Инструкция: В какой мере Вы согласны с этими суждениями?

Если полностью согласны, то поставьте в нужной графе оценку – 5;

если скорее согласны – 4;

в равной степени и согласны и нет – 3;

скорее не согласны – 2;

совершенно не согласны – 1.

№	Суждение о руководителе	Руководитель	Заместитель
1	Требователен к людям		
2	Умело побуждает педагогов к повышению качества их работы		
3	Прежде чем потребовать, ясно объяснит, что нужно сделать и к какому сроку.		
4	Руководит демократичными методами, советуясь с коллективом.		
5	Если нужно «подтянуть» кого-то, умело опирается на помощь коллектива.		
6	Пользуется уважением в коллективе.		
7	Умеет убеждать.		
8	В работе педагогов скорее отметит хорошее, чем плохое.		
9	Тепло относится к педагогам, внимательно к их нуждам.		
10	Оказывает педагогам квалифицированную методическую помощь.		
11	Внедряет и пропагандирует в образовательном учреждении передовой опыт, новые программы воспитания и обучения.		
12	Прислушивается к замечаниям педагогов, не мстит за критику.		
13	Умеет поддержать в коллективе бодрое, хорошее настроение.		
14	Бережливо относится к труду и времени педагога.		
15	Выдержан, сгоряча не кричит на человека		
16	Объективен ко всем, не делим людей на «своих» и «чужих».		
17	Умело содействует сплочению коллектива, разрешению конфликтов.		
18	Трудится с полной отдачей.		
19	Заботится прежде всего не о процентах и показном благополучии, а о высоком качестве воспитания и обучения.		

Обработка результатов

Подсчитывается общее количество баллов, чем больше сумма, тем выше оценка компетентности руководителя.

Анализ воспитательного дела с позиций профессиональной компетентности и гуманистической направленности

Данная методика может быть использована в совместном анализе члена администрации школы и педагога-организатора с учителем или классным руководителем.

Анализ проводится по следующей схеме:

Блок 1. Каков был замысел, план данного дела и почему?

1. Каково место мероприятия в программе воспитательной, внеурочной работы? Как он связан с предыдущими делами класса, на что в них опирается, как он работает на последующие дела; в чем особенности данного дела?

2. Какие особенности учащихся класса были учтены при подготовке к мероприятию и почему?

3. Какие главные задачи решались и почему?

4. Почему была избрана именно такая структура и организация дела?

5. Обоснование хода дела. Взаимодействие учителя и учащихся.

6. Какие условия были созданы для проведения мероприятия и почему?

Блок 2. Были ли отклонения или усовершенствования по данному плану в ходе дела. Если да, - какие, почему, к чему они привели?

Блок 3. Удалось ли решить на необходимом или даже оптимальном уровне воспитательные и развивающие задачи и избежать при этом перегрузки учащихся? Какова общая самооценка организации дела?

Блок 4. Каковы причины успехов и недостатков проведенного мероприятия? Что в этой педагогической ситуации Вы бы сделали теперь иначе, по-другому?

Блок 5. Какие выводы из проведенного мероприятия необходимо сделать на будущее? («Что я не буду делать завтра, когда вернусь к этому?»).

Обработка результатов методики

При оценивании профессиональной компетентности учителя прежде всего необходимо ориентироваться на анализ гуманистической направленности его труда, предполагающий: 1) интерес к изучению человека, 2) умение понять другого человека и самого себя, 3) выразить свою личность, 4) обеспечить условия для развития личности других, 5) создать обстановку психологической безопасности для учащихся и психологической защищенности для себя и т.д.

2.5. Диагностика родителей

Анкета для родителей «Комфортность ребенка в школе» (А.А.Кочетова)

Параметр: диагностика родителей

Критерий: потенциал родительской общественности в развитии ученического самоуправления

Показатель: уровень удовлетворённости работой школы, готовность к сотрудничеству, возможности участия в образовательном процессе

Цель: оценить комфортность ребёнка в школе, выявить образовательные потребности и удовлетворенность возможностями культурно-образовательной среды школы.

Текст анкеты

Уважаемые родители!

Просим вас принять участие в опросе, который поможет усовершенствовать работу школы. При ответах на вопросы можете выбрать несколько вариантов или вписать свой.

1) Чем обосновано Ваше решение отдать ребенка в нашу школу?

- А - местом жительства;
- Б - способностями ребенка;
- В - хорошим уровнем образования в школе;
- Г - желанием углубленно изучать какие-то предметы (укажите, какие);
- Д - ориентацией на определенный вуз (какой);
- Е - ориентацией на определенную профессию (какую);
- Ж - советами знакомых;
- З - благоприятным психологическим климатом в школе;
- К - тем, что здесь учатся друзья ребенка;
- Л - другими причинами (укажите) _____

2) Оправдались ли Ваши ожидания?

- А - да;
- Б - нет;
- В - не совсем.

3) В чем вы видите смысл обучения Вашего ребенка?

- А - в развитии интересов и способностей;
- Б - в познании основ наук;
- В - в понимании окружающего мира;
- Г - в подготовке к будущей профессии;
- Д - в подготовке к жизни;
- Е - в развитии творческих качеств;
- Ж - в развитии личности;
- З - в подготовке к поступлению в вуз;
- И - в воспитании гражданина России;
- К - в чем еще?

4) Какие качества личности Вы хотели бы воспитать у Вашего сына, дочери (отметить)?

- А - гуманность;
- Б - трудолюбие;
- В - готовность к сотрудничеству, умение дружить;
- Г - честность;
- Д - ответственность, добросовестность;
- Е - самостоятельность;
- Ж - креативность, творческие качества;
- З - честолюбие, стремление к успеху;
- И - самообладание, сдержанность;
- К - патриотизм, гражданственность;
- Л - чувство собственного достоинства;
- М - скромность, осторожность;
- Н - любовь и уважение к природе;
- О - целеустремленность, настойчивость;
- П - терпение и толерантность;
- Р - что еще?

5) В какой помощи со стороны школы и её руководства Вы нуждаетесь?

- А - в налаживании Ваших собственных отношений, контакта с ребенком;
- Б - в урегулировании отношений сына (дочери) со сверстниками;

- В - в урегулировании отношений с конкретными учителями (укажите);
Г - в воспитании каких-то конкретных качеств, развитии определенных способностей (укажите);
Д - в психологической подготовке к трудным жизненным ситуациям;
Е - в подготовке к ЕГЭ и поступлению в вуз;
Ж - в борьбе с вредными привычками (лень, курение, мат — укажите);
З - в организации свободного времени ребенка;
И - в материальной помощи;
К - в чем еще? _____

6) Что Вам нравится в школе?

- А - учебный план (набор предметов);
Б - учебные программы (изучаемый материал, содержание);
В - состав учителей, качество преподавания;
Г - комфортная обстановка;
Д - дополнительное образование;
Е - хорошая материальная база;
Ж - эстетическое оформление;
З - организация досуга детей;
И - что еще? _____

7) Что бы вы назвали в качестве недостатков школы? (Перечислите пункты из предыдущего вопроса, впишите свой вариант) _____

8) Что бы Вы изменили в работе школы?

- А - включили в учебный план следующие предметы (вписать);
Б - увеличили количество предметов по выбору (вписать);
В - увеличили количество часов в неделю по предметам (вписать);
Г - уменьшили количество часов в неделю по предметам (вписать);
Д - изменили содержание воспитательной работы (как?);
Е - улучшили связь школы с родителями (предложения);
Ж - открыли новые кружки и спортивные секции (какие);
З - что еще? _____

9) Хотели бы Вы ввести дополнительные платные курсы? Какие?

10) Нуждаетесь ли Вы в индивидуальных занятиях с Вашим сыном (дочерью)? По каким предметам и сколько раз в неделю?

11) В пределах какой суммы рублей в месяц Вы предполагаете тратить на дополнительное образование Вашего ребенка?

12) Какие кружки, секции, внешкольные учреждения посещает Ваш ребенок?

13) В какие бесплатные кружки и секции Вы хотели бы записать Вашего ребенка?

14) Как Вы оцениваете школьную нагрузку Вашего ребенка?

- А - нормальная (оптимальная);
Б - завышенная;
В - заниженная.

15) Считаете ли Вы своего ребенка здоровым? (Да, нет, не совсем.) Почему?

16) В консультации каких специалистов нуждаетесь Вы и Ваш ребенок?

- А - врачи (какие);
Б - логопед;
В - психолог;
Г - социальный педагог;
Д - дефектолог;
Е - психотерапевт;
Ж - кто еще?

17) Задумывались ли Вы о том, чтобы перевести Вашего ребенка в другую школу? (Да, нет.) Почему? _____

18) Укажите номера или названия других школ, которые Вы считаете хорошими?

19) Какую помощь школе Вы могли бы оказать? (Впишите.)

20) Крик души!!! (Что Вас волнует из того, о чем не говорилось в анкете?)

Спасибо за участие!

Примечание: данная методика разработана в рамках исследования [см. 25].

2.6. Формы представления результатов диагностики

Вообще в науке различают следующие *варианты представления информации*: вербальная форма (текст, речь), символическая (знаки, формулы), графическая (схемы, графики), предметно-образная (макеты, вещественные модели, фильмы и др.).

Однако мы не будем в рамках данного пособия углубляться в эту достаточно сложную тему, поскольку для педагога-практика в этом нет необходимости. Достаточно владеть некоторыми наиболее удобными (и потому наиболее распространенными) способами, а также разобраться, в какой из форм данная информация будет представлена наиболее наглядно.

Для удобства использования и анализа результатов, для представления их коллективу, родителям, учащимся, социальным партнерам или экспертам, используют разнообразные *графические формы*.

Однако необходимо в любой такой форме соблюдать *следующие требования*:

- Указать методику, результаты которой вы представляете;
- Указать выборку респондентов (т.е. кого и сколько человек вы обследовали, например: «Учащиеся 10 класса, 25 человек»);
- Указать сроки проведения методики (дата или месяц и год);
- Указать единицы измерений, как минимум абсолютные это числа или проценты;
- В письменном тексте каждая такая форма должна быть озаглавлена и пронумерована, прокомментирована в тексте.

Представим некоторые наиболее часто используемые формы на примере результатов диагностики, полученных в ходе работы школы № 287.

Наиболее простым способом представления результатов диагностики является форма **статистической таблицы**. Они бывают очень разные. Но во всех таблицах есть «подлежащее и сказуемое».

Подлежащее таблицы — это объект статистического изучения, то есть отдельные единицы совокупности, их группы или вся совокупность в целом. Сказуемое таблицы - это статистические показатели, характеризующие изучаемый объект.

Подлежащее и показатели сказуемого таблицы должны быть определены очень точно. Как правило, подлежащее располагается в левой части таблицы и составляет содержание строк, а сказуемое - в правой части таблицы и

составляет содержание граф. Вот пример достаточно простой таблицы:

Таблица 2.2.

**Проранжированные организаторские способности у старшеклассников по методике
«Карта-схема характеристики личности школьника как организатора»
10 класс, март 2017 г., 23 чел.**

№ ранга	Организаторские способности личностного профиля старшеклассников	
1	Склонность к организаторской деятельности	80%
2	Индивидуальные различия в организаторских способностях личности	72%
3	Психологическая избирательность	66%
4	Критичность	62%
5	Психологический такт	60%
6	Социальная ответственность	58%
7	Практически-психологический ум	56%
8	Требовательность к другим людям	54%

Также в таблицах удобно представлять результаты для сравнения: разных категорий респондентов, или разных временных периодов (тогда это называют динамикой), например:

Таблица 2.3.

Динамика уровня социализированности школьников по оценке педагогов школы, анкета «Оценка результатов работы по развитию ученического самоуправления», средние значения, максимально 10 баллов, апрель 2017г., 28 человек

№ п/п	Критерий социализированности школьника	Было	Стало
1	Сформированность нравственных ценностных ориентаций (Родина, семья, труд, дружба, любовь и др.)	6	8
2	Сформированность нравственных качеств (патриотизм, гуманность, коллективизм, честность, трудолюбие)	7	8
3	Знание норм социального взаимодействия, гражданских прав и обязанностей	6	8
4	Потребность в общении и взаимодействии, способность к сотрудничеству, умение работать в команде, в коллективе	7	8
5	Сформированность мотивации (желания, стремления) участия в самоуправлении, активность в делах школы, социальная активность	6	8
6	Направленность личности, наличие целей деятельности, представленность в них интересов коллектива, умение согласовать личное и коллективное	6	7
7	Уровень социальной адаптированности, гибкость поведения, проявление толерантности и эмпатии	6	8
8	Уровень развития организаторских компетентностей у лидеров, умение распределять обязанности в общих делах, организованность в классах	6	8
9	Наличие целостной картины мира, сформированность мировоззрения (по возрасту), знание содержания основных социальных ролей	5	7
10	Адекватность самооценки школьников, сформированность позитивной Я-концепции	6	7

Другой достаточно простой формой является **диаграмма**, в тексте их называют рисунками. Диаграммы принято подразделять по их форме на следующие виды:

- столбиковые диаграммы;
- полосовые диаграммы;
- круговые диаграммы;
- линейные диаграммы;
- фигурные диаграммы.

Пример столбиковой диаграммы:

Рисунок 2.1.

Результаты опроса старшеклассников по Шкале социально-психологической адаптированности (К. Роджерс, Р. Даймонд), март 2017 г., 23 чел.



Пример полосовой диаграммы:

Рисунок 2.2.

Оценка работы Советов Республики СОВ педагогами школы по результатам анкеты «Оценка результатов работы по развитию ученического самоуправления», апрель 2017г., 28 человек, средние значения



Пример круговой диаграммы:

Рисунок 2.3.

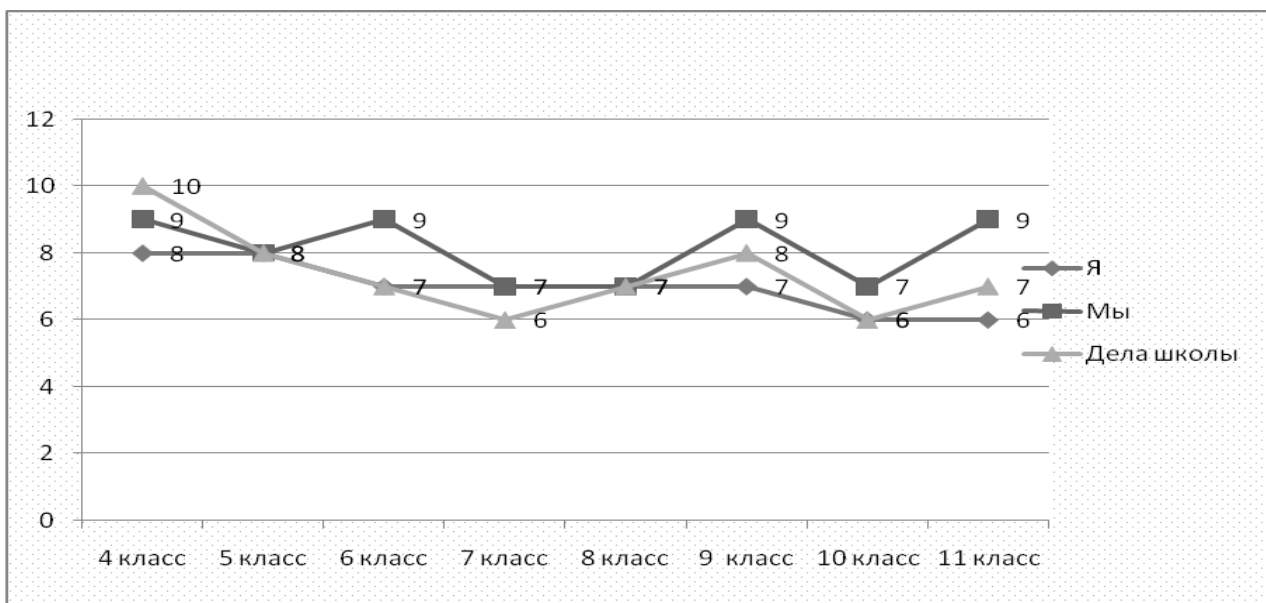
Распределение педагогов по преобладанию индивидуальных позиций по тесту «Готовность педагогов к совместной деятельности», октябрь 2014 г., 25 человек



Пример линейной диаграммы:

Рисунок 2.4.

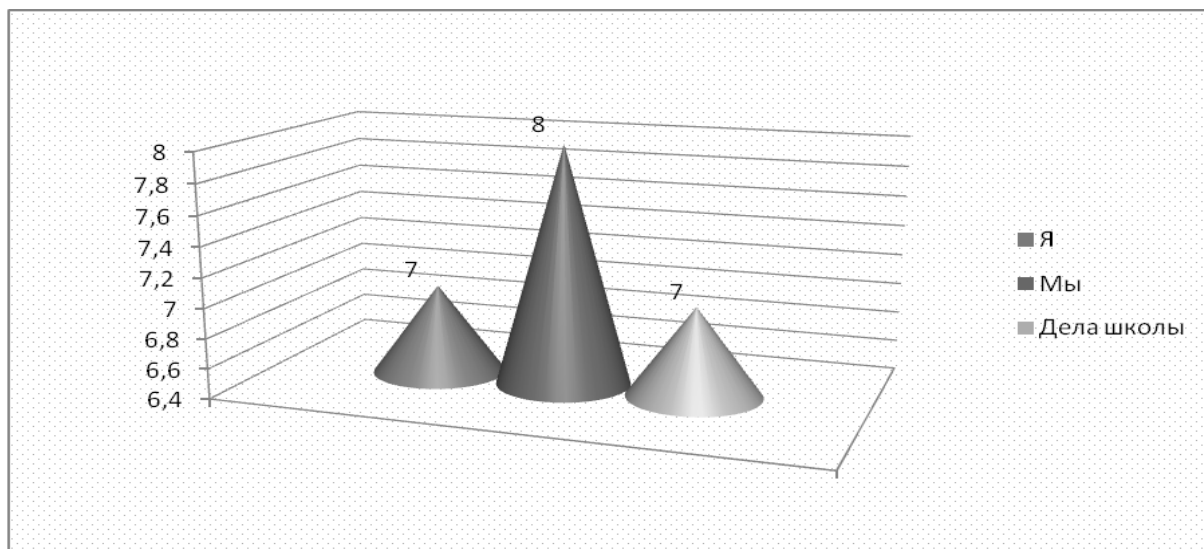
Уровень удовлетворенности учащихся школы (собой, отношениями в коллективе, делами школы) по методике «Эллипс», октябрь 2014 г., 186 человек



Пример фигурной диаграммы:

Рисунок 2.5.

Соотношение степени удовлетворённости Собой («Я»), отношениями в коллективе («Мы»), деятельностью, проходящей в стенах школы «Дела школы» обучающихся в 4-11 классах ОУ №287, в среднем по школе, в баллах (макс. 10 б.); методика «Эллипс», февраль 2015 г., 174 человека



Другим признаком подразделения диаграмм является их *содержание*. По этому признаку они подразделяются на диаграммы *сравнения, структурные, динамические, графики связи, графики контроля* и др. Наиболее часто используют диаграммы сравнения, например (Рисунки 2.6 и 2.7):

Рисунок 2.6.

Распределение мотивов участия школьников 5-11 классов в деятельности (коллективистские, личностные, престижные) по методике Л.В. Байбородовой, в %, сравнение результатов 1 и 3 этапов (октябрь 2014 г., 183 чел. – апрель 2017 г., 195 чел.)

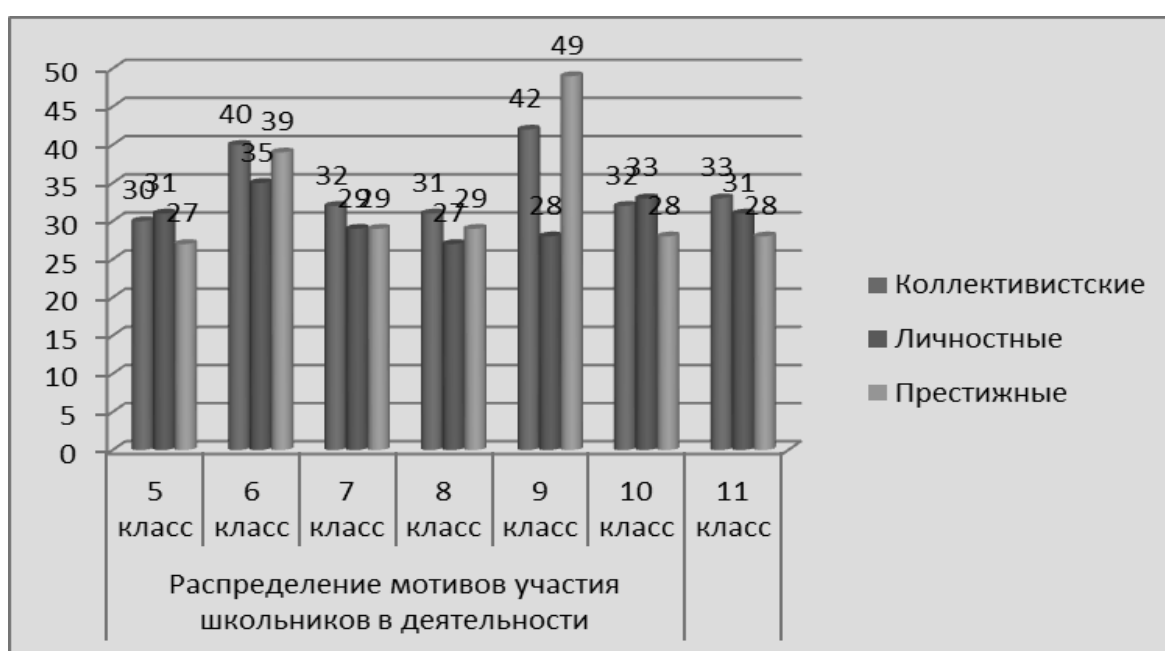


Рисунок 2.7.

Динамика качества работы школы по результатам анкеты «Оценка результатов работы по развитию ученического самоуправления» по 10-балльной шкале, апрель 2017г., 28 человек



Таким образом, от качества визуального представления информации во многом зависит ее восприятие и дальнейшее использование в процессе инновационной деятельности и в целом развития школы. Есть еще множество интересных вариантов графического оформления данных, но если вы попытаете использовать представленные здесь, то остальные тоже освоите достаточно легко и быстро.

Список использованной литературы

1. Антонова Э. Е., Кочетова А. А., Проданов И. И. Диагностическое сопровождение региональных образовательных программ. - Сочи, 1997. - 100 с.
2. Асмолов А.Г. Знаем ли мы себя? Неосознанные механизмы регуляции поведения личности. Стенограмма лекции. М., 1989. – 41 с.
3. Бахмутский А.Е. Мониторинг в школе: интерпретация и использование результатов: научно-методические материалы. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2008. – 178 с.
4. Белкин, А.С. Теория педагогической диагностики и предупреждение отклонений в поведении. М., 1980. – 40 с.
5. Бережнова Л.Н. Предупреждение депривации в образовательном процессе: Монография. – СПб.: изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. – 240 с.
6. Богданова Р.У. К проблеме оценивания результативности в системе дополнительного образования. / Ж. «Внешкольник», № 1(4), 1997.
7. Газман О. С. Неклассическое воспитание. От авторитарной педагогики к педагогике свободы. - М., 2002.
8. Гладкая И.В. Психолого-педагогическая диагностика в образовании: учебно-методическое пособие / под ред. С.А. Писаревой // Письма в Эмиссия. Оффлайн. (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. 2015. Т.2 (Методическое приложение). – 84 с.
9. Голубев Н.К., Битинас Б.П. Введение в диагностику воспитания. - М: Педагогика, 1989. – 137 с.
10. Гутник И.Ю. Гуманитарные технологии педагогической диагностики в междисциплинарном контексте: научно-методическое пособие для руководителей и научно-педагогических работников высших учебных заведений / И. Ю. Гутник ; под ред. А. П. Тряпицыной. - Санкт-Петербург : Книжный Дом, 2008. - 246.
11. Гутник И.Ю. Представление педагогов школ о направлениях ОЭР современной школы (результаты пилотного интернет-опроса) // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. Материалы 4 Международной научно-практической конференции. Том 2. – СПб: Стратегия будущего, 2013. - С.14-24.
12. Гребенкина Л. К., Копылова Н. А. Педагогика сотрудничества: вчера, сегодня, завтра (теория, опыт): Монография. - Рязань: РГУ им. Есенина, 2008. - 220 с.
13. Давыдова Л.Н. Педагогическое диагностирование как компонент управления качеством образования. Текст: моногр. – Астрахань: ИД «Астраханский университет», 2005. — 211с.
14. Диагностическая школа. Учебно-методические рекомендации. / Под ред. И.Ю. Гутник, Т.П. Гембель, В.В. Демидовой — СПб.: Свое издательство, 2017. — 477 с.

15. Диагностическая школа /Сайт сетевого объединения «Школа сопровождения самоопределения «Школа СОС» http://дш.школа-197.рф/plaal_chel.html
16. Изучение личности школьника учителем / Под ред. З. И. Васильевой и др. - М.: Педагогика, 1991. - 136 с.
17. Ингенкамп Карлхайнц. Педагогическая диагностика. – Москва: Педагогика, 1991. – 240 с. – (Зарубежная школа и педагогика) .
18. Истратова О.Н., Эскаусто Т.В. Справочник психолога средней школы / Серия «Справочники». – Ростов н/Д: «Феникс», 2003. – 512 с.
19. Казакова Е. И., Тряпицына А. П. Диалог на лестнице успеха (Школа на пороге нового века). - СПб.: «Петербург — XXI век», 1997. - 160 с.
20. Колмогорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников: Практ.пособие для шк.психологов. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. – 360 с.
21. Коломинский Я. Л., Панько Е. А. Диагностика педагогического взаимодействия: Методическое пособие. - Минск: Нац. ин-т обр-я, 1993. - 78 с.
22. Кочетов А. И. Педагогическая диагностика. - Армавир, Славянск-на-Кубани: ИЦ АГПИ, 1998. - 287 с.
23. Кочетов А. И. Теория формирования личности: В 2 ч. / Ч. 2. Социализация, воспитание и перевоспитание личности. - Минск, 1997. - 228 с.
24. Кочетова А.А. Диагностика как механизм включения педагогов в совместную деятельность по инновационному развитию школы / Наука образования: сб. науч. Статей / отв.ред. Н.С.Макарова. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2012. Вып. 26 – С.65-74.
25. Кочетова А.А. Модульное проектирование культурно-образовательной среды как совместная инновационная деятельность субъектов образования: Монография / Под ред. З. И. Васильевой. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2009. - 257 с.
26. Кочетова А.А. Научное руководство опытно-экспериментальной работой школ как условие взаимосвязанного развития педагогической науки и практики // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. - 2016. №3 (ИЮЛЬ-СЕНТЯБРЬ). ART 2467 . - URL: <http://emissia.org/offline/2016/2467.htm> .
27. Кочетова А.А. Совместная профессиональная деятельность педагогов в условиях инновационного развития общеобразовательного учреждения: Монография / Под науч. ред. Н.Ф.Радионовой. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. — 205 с.
28. Кочетова А.А. Социально-педагогические аспекты адаптации молодого учителя в школе // Социальная педагогика в России / Научно-методический журнал: М.: «Современное образование», № 3, 2017. – с. 48-57.
29. Куприянчик, Т.В. Аналитико-диагностическая деятельность учителя и учащихся как фактор обновления воспитательной работы в школе Текст. – Красноярск, 1991. - 59 с.

30. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. – М.: «Просвещение», 1981.
31. Методы и методики социально-педагогического исследования / Под ред. С.Г. Вершловского. - СПб.: ИОВ РАО, «Гускарора», 1999. - 123 с.
32. Мониторинг качества образования: методическое пособие/ под общ.ред. Соломина В.П.- СПб: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008.
33. Мониторинг качества учебного процесса: принципы, анализ, планирование/ Автор-составитель Попова Г.П. и др. – Волгоград: Учитель, 2007.
34. Немов Р. С., Кирпичник А. Г. Путь к коллективу: Книга для учителей. - М.: Педагогика, 1988. - 144 с.
35. Непомнящая Н.И. Ценностность как личностное основание: Типы. Диагностика. Формирование. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000. - 176 с.
36. Новикова Л.И. Самоуправление в школьном коллективе. - М.: Знание, 1988. - 78 с.
37. Новикова Т.Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. – М.: ЦРСДОД, 2001. – 64 с.
38. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. – 2-е изд., дораб. – М.: «Просвещение», «Учебная литература», 1996. – 352 с.
39. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е. А. Александрова и др.; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. - М.: Академия, 2006. - 288 с.
40. Писарева С.А. Деятельность научной лаборатории по нравственному воспитанию кафедры педагогики Герценовского института как источник развития опытно-экспериментальной работы в школах Ленинграда// Ценности и смыслы современного образования: Сборник статей Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию со дня рождения Академика РАО З.И. Васильевой 9 октября 2014 года /Сост. А.А. Кочетова, Н.В. Седова - СПб.: Свое издательство, 2014. - С. 360-365.
41. Профконсультационная работа со старшеклассниками / под ред. Федоришина Б.А. – Киев: Радянська школа. 1980. - 158 с.
42. Психологический комфорт в школе: как его достичь / Авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко. - Волгоград: Учитель, 2009.
43. Пудочкина Т.С. «Педагогическая диагностика: инструментарий, организация, проведение, обработка и использование результатов» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.openclass.ru/node/249066> - (Дата обращения: 3.09.2017).
44. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. – СПб.: изд. Питер, 2000. – 624 с.
45. Робер М., Тильман А. Психология индивида и группы. - М.: Прогресс, 1988.
46. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. – М.: ВЛАДОС, 1996. – 529 с.

47. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998.
48. Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре Тест Куна. / Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т.В. Румянцевой) – СПб., 2006. - С.82-103.
49. Смирнова Н.В. Диагностическая деятельность в учреждениях дополнительного образования: Методические рекомендации. - СПб: ДДТ «У Вознесенского моста», 2007.
50. Сосунова Н.Ю., Богданов М.Ю. Исследование особенностей современного ребенка: характеристики «Поколения Z» // Передовые педагогические практики. Альманах № 3, 2017 / Сборник статей организаторов и участников инновационной деятельности / Под ред. О. М. Гребенниковой, А. А. Кочетовой, С. А. Писаревой/ – СПб: «КультИнформПресс», 2017 – с. 34-40.
51. Формула воспитания: личность, деятельность, коллектив: Избранные педагогические труды ведущих ученых - преподавателей кафедры педагогики (по материалам сборников научных трудов 60–80-х гг. XX в. / Под общ. ред. З. И. Васильевой. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2006. - 344 с.
52. Харламенкова Н.Е. Самоутверждение подростка. – М.: ИП РАН, 2007. – 384 с.
53. Шакуров Р. Х. Психологические основы педагогического сотрудничества: Пособие для слушателей ИПК. СПб.: ВИПКПТО, 1994. - 43 с.
54. Шаршакова Л.Б. Педагогическая диагностика образовательного процесса. Методическое пособие для педагогов дополнительного образования — СПб.: ГБОУ ДОД Дворец детского (юношеского) творчества «У Вознесенского моста», 2013. - 52 с.
55. Элиасберг Н.И. Педагогический коллектив школы - субъект инновационной системы правового образования: Монография. СПб.: СПбГУПМ, 1998. - 162 с.