Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования

«Детская школа искусств»

городского округа Самара

 «Разработка программы командообразования

 в образовательном учреждении».

Выполнила:

методист МБУ ДО «ДШИ №7» г.о. Самара

 Коршунова Елизавета Семеновна

Самара 2019 г.

***Разработка программы командообразования***

***в образовательном учреждении.***

**Актуальность**

 Модернизация образования поставила перед педагогической наукой и практикой ряд серьезных задач, нацеливающих на воспитание гуманного, творческого, готового к диалогу с окружающими людьми человека. В их решении особую роль отводится сыграть педагогу, который обладает высоким профессионализмом, компетенцией, педагогической культурой и другими качествами.

 Умение видеть перспективу развития образовательной организации, активизировать инновационные аспекты деятельности, решать проблемы, связанные с повышением качества образования – все эти задачи требуют комплексного подхода в их решении. Обеспечить такой подход возможно лишь при условии целенаправленного профессионального взаимодействия педагогов, способных к проектированию и реализации инноваций в образовательном учреждении.

 В этом случае такую группу педагогов возможно рассматривать как педагогическую команду, являющуюся организационной формой коллективного управления, определяющую стратегию, тактику и методику образовательного процесса в образовательной организации.

 Так, что же такое педагогическая команда? Педагогическая команда отличается  от остальных групп педагогов тем, что  в ней  педагоги имеют общую цель, совместно действуют для достижения этой цели и разделяют ответственность за её результаты. В такой команде  цели и задачи определяются  её участниками,  деятельность которых направлены  на индивидуальный и  на общий результат.  В команде  существует не только личная, но и взаимная  ответственность;  в ней  заботятся  о результатах деятельности каждого члена команды и коллективно преодолевают  трудности.

**Цель программы:** *создание педагогической команды для инновационного развития ОУ, а также развития творческого потенциала учащихся*

**Задачи программы:**

1. Создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
2. Повысить мотивацию педагогов к внедрению инновационных технологий в ОУ административными, экономическими и социально-психологическими методами**.**
3. Организовать профессиональное обучение, направленное на создание эффективной педагогической команды.
4. Раскрыть творческий потенциал педагогов и обучающихся.

**Анализ потребности в формировании команды педагогов ДШИ №7**

 Этот анализ можно провести с помощью методик и диагностик, предлагаемых в следующей таблице

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Название методик** | **Описание методики** |
| 1 | Диагностики личностной и групповой удовлетворённости работой | Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому и этих утверждений, отметив соответствующую цифру. |
| 2 | Методика М. Рокича Ценностные ориентации | Опросник ценности по Рокичу позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу "философии жизни". |
| 3 | Диагностики социометрической методики (Я. Л. Морено), | Термин «социометрия», означающий измерение взаимоотношений в группе, предложил известный американский психиатр и социальный психолог Якоб Леви Морено (1890-1974) в 1934 г.Я.Л. Морено изучал процессы внутри малых групп, которые отражают неформальную микроструктуру общества. Согласно его теории психологическое благополучие человека определяется ее местом в структуре межличностных отношений. Отношения определяются эмоциональной обстановкой, взаимными симпатиями и антипатиями между членами группы. Для выяснения этих связей и был разработан метод социометрии. |
| 4 | Экспресс-методи­ки по изучению СПК в коллективе (О. С. Михалюк, А. Ю. Шалыто). | Опыт показывает, что проводимые исследования пси­хологического климата, как правило, преследуют две цели: 1) подтверждение гипотезы о взаимосвязи между особен­ностями психологического климата в группах и законо­мерностями протекания в них ряда процессов, т. е. пред­положения о том, что производственные, социальные или социально-психологические процессы по-разному протека­ют в коллективах с различным психологическим клима­том; 2) выработку конкретных рекомендаций по оптими­зации психологического климата в коллективе. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве сущест­венного признака эмоционального компонента рассматри­вается критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится — не нравится», «приятный — не приятный». При конструировании вопросов, направленных на измере­ние поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнического ком­понента избрана переменная «знание — незнание особен­ностей членов коллектива». |

Также был проведен SWOT анализ, который можно отразить в таблице следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Внутренние сильные стороны**** Высококвалифицированные профессионалы
* Устойчивая репутация и имидж школы
* Инновационный опыт
* Использование современных технологий обучения
* Партнерские отношения (совместная деятельность) с другими ОУ
* Хорошо разработанная система аттестации педагогических кадров, стимулирующая педагогов на достижения результатов
* Наличие возможности участия в профессиональных конкурсах различных уровней
* Работа учреждения в две смены. Что позволяет охватить больший контингент учащихся
 | ***Внутренние слабые стороны**** Отсутствие своего здания
* Нехватка кабинетов
* Много педагогов-совместителей
* Небольшой охват педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах
* Не все педагоги владеют навыками работы ПК (в основном педагоги в возрасте за 50)
* Мало публикаций в СМИ
 |
| ***Внешние возможности организации**** Открытие новых направлений обучения, например театрального
* Использование интернет-технологий для участия в профессиональных конкурсах, а также распространения педагогического опыта
* Расширение партнерского сотрудничества
* Развитие дистанционного обучения педагогов (КПК)

  | ***Внешние угрозы организации**** Конкуренция между Детскими школами искусств, действующими в районе
* Угроза появления новых конкурентов в виде открывающихся коллективов (танцевальных, театральных и др.)
* Технологические изменения или инновации, приводящие к падению спроса на прежние образовательные услуги (класс народных инструментов: баян, балалайка, домра, скрипка и др.)
* Неблагоприятные демографические изменения, вызывающие сокращение спроса на образовательные услуги

  |

Формирование педагогической команды в школе способствует активизации инновационной деятельности и эффективности взаимодействия членов педагогического коллектива, позитивно влияющего на результаты образовательного учреждения.

Хорошо сформированная команда, в первую очередь, имеет общие цели, положительное мышление, а следовательно ориентирована на общий успех, а во-вторых, это самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.

 ***Формирование и деятельность команды можно условно разделить на некие сектора – модули:***

* Благоприятный психологический климат
* Условия
* Кадровый ресурс
* Ценностное ориентирование
* Мотивация
* Ожидаемый результат

 ***А теперь рассмотрим, какие шаги*** нужно сделать для того, чтобы достичь нашей цели (командообразования)

 Для создания ***благоприятного психологического климата*** в коллективе психолог к.пс.н. Т.А. Ахрямкина проводит следующие мероприятия с педагогами школы:

* проведение диагностики уровня отношения педагогов к совместной деятельности и друг к другу
* проведение анализа и самоанализа «Каковы Ваши способности работать в команде?»
* проведение тренингов «Эффективное общение», «Преодоление конфликтов в группе», «Эмоциональное выгорание» и др.
* организация круглого стола «Деловое партнерство: коммуникации, взаимодействие, прогноз развития взаимоотношений»;
* определение сплоченности и результативности работы команды

 Под созданием ***условий*** понимается обеспечение педагога рядом необходимых для работы мероприятий:

* каждый педагог имеет свое рабочее место – кабинет, оснащенный всем необходимым (инструмент, освещение, стол, стулья, канц. товары и др.)
* методический кабинет с методическими материалами, пособиями, дидактическим набором, библиотекой.
* кабинет релаксации для педагогов
* кабинет звукозаписи.

 ***Кадры.*** Здесь имеется ввиду, что в команде должны быть высококвалифицированные, компетентные педагоги, применяющие инновационные технологии, направляющие свою деятельность на развитие у обучающихся творческого потенциала.

А для этого необходимо:

* Обеспечение педагогов желаемой педагогической нагрузкой
* Наличие методических объединений по предметам

Методические объединения ПДО

ТХО

ОНИ

ФО

ЭЦ

МО ФО – методическое объединение ПДО по фортепиано

МО ТХО - методическое объединение ПДО по теоретико-хоровым дисциплинам

МО ОНИ - методическое объединение ПДО по народным инструментам

МО ЭЦ - методическое объединение ПДО предметов эстетического цикла

* своевременное обеспечение ИОЧ,
* материальная поддержка для прохождения различных семинаров городского уровня
* дистанционные обучения (материальная поддержка)
* достаточное наличие note-book
* научное сотрудничество с Центром научно-исследовательской работы студентов (ЦНИРС) Самарским филиалом Московского городского педагогического университета в лице к.пс.н. Ахрямкиной Т.А.
* материальная поддержка конкурсов различного уровня и статуса

Следующий модуль – сектор – это ***ценностное ориентирование.***

 Здесь предполагается проведение тренингов на осознание необходимости своей профессии. Проведение мероприятий, направленных на удовлетворение запросов социума, государства. А также, развитие чувства патриотизма, любовь к прекрасному, к искусству.

* информированность СМИ
* четкое единое планирование деятельности команды
* организация и проведение бесед по классам на темы, посвященные 70-летию Победы в ВОВ, отчетные концерты перед родителями и совместно с СОШ №№152, 170, 91 с целью пропаганды прекрасного, а также повышения имиджа ДШИ.
* ориентирование на выявление одаренных детей и т.д.

Мотивация педагогов. Здесь понимается заинтересованность команды в своей деятельности. Повышение мотивации должно быть направлено на узнавание нового, стремление к самообразованию, творчеству. А для этого необходимо:

* проведение мотивационного тренинга;
* проведение «мозгового штурма» по вопросам стратегического планирования работы команды;
* разработка членами команды мастер-классов, круглых столов, открытых уроков, проектов, семинаров в ОУ;
* внесение предложений об изменениях в существующее положение о стимулирующих выплатах, направленных на усиление мотивации инновационной деятельности,
* предоставление дополнительных отпусков,
* разумное распределение учебной нагрузки,
* представление возможности по экспериментальным программам
* привлечение к деятельности в составе различных советов, экспертных комиссий,
* включение в резерв руководящих кадров,
* представление на участие в профессиональных кнкрсах,
* рекомендация на присвоение званий,
* награждение благодарственными письмами, грамотами
* составление удобного расписания,
* совместное проведение досуга.

Последний сектор – ***ожидаемый результат***

В рамках этого сектора – модуля необходимо выполнить следующие *мероприятия:*

По результатам тестирования и анкетирования (методика О. Немова) мы видим

* Степень сплоченности (единство отношений)
* Контактность (личные взаимоотношения)
* Открытость
* Организованность
* Информированность
* Ответственность

Участие в районных и городских социально-значимых мероприятиях, таких как:

* Городской праздник цветов в Струковском парке.
* Концерты ко Дню знаний на площади им. В.В. Куйбышева и в парке Победы.
* Мероприятие, посвященноеОткрытию скульптурной композиции «Буратино» в Музее А.Н. Толстого.
* Концерт в ДОСААФе, посвященный Объединенному Дню родов войск в сентябре.
* Концерт ко Дню пожилого человека в КРЦ «Звезда».
* Концерт-награждение ко Дню учителя в Филармонии.
* Концерты на открытии и закрытии городского ежегодного конкурса «Учитель года»
* Городское новогоднее представление в детском оздоровительном лагере «Заря» «В усадьбе Деда Мороза» с ноября по январь.
* Городская Елка в Филармонии.
* Рейд – поздравление детей-инвалидов с новым годом.
* Концерт, посвященный блокаде Ленинграда в ОДО.
* Мероприятие «Добро пожаловать в «Британию», посвященное году культур Великобритании и России во Дворце ветеранов.
* Городской благотворительный кадетский бал в Театре оперы и балета.
* Городская спартакиада 20 февраля 2015г.
* Творческий отчет ДШИ №7 25 февраля 2014 г.
* Концерт в ДОСААФе, посвященный Дню защитника Отечества.
* Мероприятие «Жемчужина Самарской области - Самарская Лука» во Дворце ветеранов март.
* Концерт в ДОСААФ, посвященный Дню открытых дверей для призывников.
* Социально-значимые праздники, посвященные красным датам

Победы в конкурсах различного уровня, таких как:

* Всероссийский танцевальный турнир «Твое направление»
* Международный конкурс «Осенний калейдоскоп»
* Международный конкурс «Волга в сердце впадает мое», Астрахань
* Международный конкурс «Будущее начинается здесь»
* Международный конкурс «Хрустальное сердце мира»
* Международный конкурс «Адмиралтейская звезда»
* Международный конкурс «Вдохновение весны» в Санкт-Петербурге
* Международный конкурс «Париж, я люблю, тебя!» во Франции
* Всероссийский конкурс рисунков и поделок «Моя Родина» Москва
* Всероссийский конкурс рисунков «Земля-Марс-Земля» Москва
* Международный конкурс «Человек от края до края»
* Городской конкурс «Композиторы Поволжья»
* Городской конкурс юных балетмейстеров «Начало»
* Городской конкурс «Я люблю тебя, Россия»
* Региональный конкурс им. А.А. Трифонова

 Все это говорит о том, что в ДШИ сформирована педагогическая команда единомышленников, замотивированная на успех.

***ЗАКЛЮЧЕНИЕ***

 Формирование профессиональной команды может успешно осуществляться посредством корпоративного обучения, социально-психологического тренинга, в ходе которых происходит повышение уровня мотивации к сотрудничеству педагогов, формирование сплоченности, совместимости общих и индивидуальных целей профессиональной деятельности, а также повышения уровня позитивности восприятия себя и других, удовлетворенности от совместной деятельности.

 Создание профессиональной команды в образовательном учреждении должно осуществляться с помощью системы мероприятий, включающего педагогов в совместную деятельность за счет создания психолого-педагогических условий, обеспечивающих обстановку психологического комфорта на занятиях, психологическую поддержку членов команды, овладение педагогами самодиагностикой как средством рефлексии, формирование у педагогов субъектной позиции при взаимодействии в группе.

 Ни одна из групп не становится командой до тех пор, пока она не признает себя подотчетной как команда.

Эффективной можно назвать такую команду, в которой:

* неформальная и открытая атмосфера;
* задача хорошо понятна и принимается;
* члены команды прислушиваются друг к другу;
* в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены команды;
* в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
* конфликты и разногласия между членами команды центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
* команда осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

***СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:***

1. Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. Перевод с английского А.Боковикова и др. М. «Академический проект» 2001.
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. C.473-474
3. Александрова Е.А. Формирование педагогических команд в коллективном принятии решений // Педагогическая инноватика в решении задач концепции модернизации Российского образования. СПб.: ИОВРАО, 2005.
4. Панфилова А.П. Социально – психологический климат в педагогическом коллективе: учеб. пособие для студ. Учреждений высш. проф. образования-

М., Издательский центр «Академия», 2011.

1. Надеждина В.Н. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат. – Минск: Харвест, 2007.

Приложение 1

***Диагностики личностной и групповой удовлетворённости работой (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Ма­нуйлов)***

Инструкция к тесту

Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому и этих утверждений, отметив соответствующую цифру.

* 1- Вполне удовлетворен
* 2 – Удовлетворен
* 3 – Не вполне удовлетворен
* 4 – Не удовлетворен
* 5 – Крайне не удовлетворен

Тестовый материал

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)
3. Ваша удовлетворенность работой
4. Ваша удовлетворенность слаженностью
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника
7. Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия вашим трудозатратам)
8. Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня
14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на ваши поиски другой работы

Обработка и интерпретация результатов теста

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен *40 баллам и более*, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью. И, напротив, если он *меньше 40 баллов*, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться *для оценки удовлетворенности работой целого коллектива* (группы). В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;

* 15-20 баллов – вполне удовлетворены работой;
* 21-32 балла – удовлетворены;
* 33-44 балла – не вполне удовлетворены;
* 45-60 баллов – не удовлетворены;
* более 60 баллов – крайне не удовлетворены.

Источники

* *Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой* / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. C.473-474

Приложение 2

***Методика Рокича Ценностные ориентации. (Тест Милтона Рокича. )***

Исследование ценностных ориентаций М. Рокича. / Опросник ценности по Рокичу) позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу "философии жизни".

***Теория Рокича.*** М. Рокич рассматривал ценности как разновидность устойчивого убеждения, что некая цель или способ существования предпочтительнее, чем иной. Природа человеческих ценностей по Рокичу:

1. общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно не велико,
2. все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени,
3. ценности организованы в системы,
4. истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах и личности.
5. влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения.

М. Рокич различает два класса ценностей — терминальные и инструментальные. Терминальные ценности М. Рокич определяет как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования (например, счастливая семейная жизнь, мир во всем мире) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные ценности — как убеждения в том, что какой-то образ действий (например, честность, рационализм) является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях. По сути, разведение терминальных и инструментальных ценностей производит уже достаточно традиционное различение ценностей-целей и ценностей-средств.

*Методика Рокича Ценностные ориентации. (Тест Милтона Рокича. / Исследование ценностных ориентаций М. Рокича. / Опросник ценности по Рокичу):*

*Инструкция:*

Вам будет предложен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

*Тестовый материал для исследования ценностей Рокича.*

***Список А (терминальные ценности):***
1) активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
2) жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
3) [здоровье](http://psycabi.net/vopros-psikhologu/problemy-so-zdorovem) (физическое и психическое);
4) интересная работа;
5) красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
6) любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
7) материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
8) наличие хороших и верных друзей;
9) общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
10) познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
11) продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
12) развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
13) развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
14) свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
15) счастливая семейная жизнь;
16) счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа,
человечества в целом);
17) творчество (возможность творческой деятельности);
18) уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

***Список Б (инструментальные ценности):***
1) аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
2) воспитанность (хорошие манеры);
3) высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
4) жизнерадостность (чувство юмора);
5) исполнительность (дисциплинированность);
6) независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
7) непримиримость к недостаткам в себе и других;
8) образованность (широта знаний, высокая общая культура);
9) ответственность (чувство долга, умение держать слово);
10) рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
11) самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
12) смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;
13) твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
14) терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
15) широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
16) честность (правдивость, искренность);
17) эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
18) чуткость (заботливость).

*Ключ, обработка результатов, интерпретация.*

******



Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются конкретные и абстрактные ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности. Это ценности общения, ценности дела, индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т. д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Необходимо уловить индивидуальную закономерность. Если не удается выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у личности системы ценностей или даже неискренность ответов.

Исследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Достоинствами методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость — возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенными ее недостатками являются влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играют мотивация диагностики, добровольный характер тестирования. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.
Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после основной серии можно повторно проранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы.

1. В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?
2. Как бы вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтали?
3. Как на ваш взгляд это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?
4. Как сделали бы это, по вашему мнению, большинство людей?
5. Как это сделали бы вы 5 или 10 лет назад?
6. ...через 5 или 10 лет?
7. Как ранжировали бы карточки близкие вам люди?

Источник: <http://psycabi.net/testy/320-metodika-rokicha-tsennostnye-orientatsii-test-miltona-rokicha-issledovanie-tsennostnykh-orientatsij-m-rokicha-oprosnik-tsennosti-po-rokichu#ixzz3UrdD1GZ2>

Приложение 3

***Методика выявления степени интеграции***

«СПСК» — социально-психологическая самооценка коллектива

(методика О. Немова)

*Инструкция.* Ознакомившись со списком суждений, оцените, какое количество ваших коллег проявляет отношения и формы поведения, зафиксированные в содержании этих суждений.

*Варианты ответов:*

«все» — 6 баллов;

«почти все» — 5 баллов;

«большинство» — 4 балла;

«половина» — 3 балла;

«меньшинство» — 2 балла;

«почти никто» — 1 балл;

«никто» — 0 баллов.

Выбранные оценки записывайте в опросном листе напротив порядкового номера соответствующих суждений.

**Опросный лист**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Суждения** | **Оценка** |
| 1 | Свои слова подтверждают делом | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 2 | Осуждают проявления индивидуализма | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 3 | Имеют сходные убеждения | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 4 | Радуются успехам друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 5 | Оказывают помощь новичкам и членам других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 6 | Умело взаимодействуют друг с другом | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 7 | Знают задачи, стоящие перед коллективом | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 8 | Требовательны друг к другу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 9 | Все вопросы решают сообща | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 10 | Едины в оценках проблем, стоящих перед коллективом | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 11 | Доверяют друг другу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 12 | Делятся опытом работы с новичками и членами других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 13 | Бесконфликтно распределяют обязанности между собой | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 14 | Знают итоги работы коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 15 | Никогда и ни в чем не ошибаются | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 16 | Объективно оценивают свои успехи и неудачи | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 17 | Личные интересы подчиняют интересам коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 18 | Одному и тому же посвящают свой досуг | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 19 | Защищают друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 20 | Учитывают интересы новичков и представителей других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 21 | Взаимно дополняют друг друга в работе | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 22 | Знают положительные и отрицательные стороны работы коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 23 | Работают над решением задач и проблем с полной отдачей | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 24 | Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 25 | Одинаково оценивают правильность распределения обязанностей | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 26 | Помогают друг другу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 27 | К новичкам, старым членам коллектива и представителям других подразделений предъявляют одинаково справедливые требования | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 28 | Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 29 | Знают правила поведения в коллективе | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 30 | Никогда и ни в чем не сомневаются | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 31 | Не бросают начатое дело на полпути | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 32 | Отстаивают принятые в коллективе нормы поведения | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 33 | Одинаково оценивают интересы коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 34 | Искренне огорчаются при неудачах коллег | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 35 | Одинаково объективно оценивают работу старых, новых членов коллектива и представителей других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 36 | Быстро разрешают конфликты и противоречия, возникающие в процессе взаимодействия друг с другом при решении коллективных задач | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 37 | Хорошо знают свои обязанности | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 38 | Сознательно подчиняются дисциплине | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 39 | Верят в свой коллектив | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 40 | Одинаково оценивают неудачи коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 41 | Тактично ведут себя в отношении друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 42 | Не подчеркивают своих преимуществ перед новичками и представителями других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 43 | Быстро находят между собой общий язык | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 44 | Хорошо знают приемы и методы совместной работы | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 45 | Всегда и во всем правы | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 46 | Общественные интересы ставят выше личных | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 47 | Поддерживают полезные для коллектива начинания | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 48 | Имеют одинаковые представления о нормах нравственности | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 49 | Доброжелательно относятся друг к другу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 50 | Тактично ведут себя по отношению к новичкам и членам других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 51 | Берут на себя руководство коллективом, если потребуется | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 52 | Хорошо знают работу товарищей по коллективу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 53 | По-хозяйски относятся к имуществу фирмы | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 54 | Поддерживают сложившиеся в коллективе традиции | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 55 | Дают одинаковые оценки социально значимым качествам личности | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 56 | Уважают друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 57 | Тесно сотрудничают с новичками и членами других коллективов | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 58 | Принимают на себя обязанности других членов коллектива при необходимости | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 59 | Знают черты характера друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 60 | Все умеют делать | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 61 | Ответственно выполняют любую работу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 62 | Оказывают активное сопротивление силам, разобщающим коллектив | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 63 | Одинаково оценивают правильность распределения поощрений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 64 | Поддерживают друг друга в трудные минуты | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 65 | Радуются успехам новичков и представителей других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 66 | Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 67 | Хорошо знают привычки и склонности друг друга | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 68 | Активно участвуют в общественной работе | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 69 | Постоянно заботятся об успехах коллектива | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 70 | Одинаково оценивают справедливость наказаний | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 71 | Взаимно относятся друг к другу | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 72 | Искренне сопереживают неудачам новичков и членов других подразделений | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 73 | Быстро находят вариант распределения обязанностей, который устраивает всех | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |
| 74 | Хорошо знают, как обстоят дела друг у друга |  |

*Обработка результатов.* Подсчитайте сумму баллов по каждой из приведенных ниже групп для каждого сотрудника подразделения. После этого найдите интенсивность развития каждого из показателей в подразделении по формуле: сумма полученных баллов по определенной шкале всех сотрудников подразделения, принявших участие в опросе, делится на количество принявших участие в опросе.

**Шкала достоверности** — вопросы 16; 31; 46; 61. Чем больше положительных ответов дал сотрудник по этой шкале, тем менее правдиво он отвечал на вопросы методики.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Вопросы** |
| 1 | Стремление к сохранению целостности группы | 2; 9; 17; 24; 32; 39; 47; 54; 62; 69 |
| 2 | Сплоченность (единство отношений) | 3; 10; 18; 25; 33; 40; 48; 55; 63; 70 |
| 3 | Контактность (личные взаимоотношения) | 4; 11; 19; 26; 34; 41; 49; 56; 64; 71 |
| 4 | Открытость | 4; 12; 20; 27; 35; 42; 49; 57; 65; 72 |
| 5 | Организованность | 4; 13; 21; 28; 36; 43; 51; 58; 66; 73 |
| 6 | Информированность | 4; 14; 22; 29; 37; 44; 52; 59; 67; 74 |
| 7 | Ответственность | 4; 8; 16; 23; 31; 38; 46; 53; 61; 68 |