

## Методические материалы.

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

**Наставничество** – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

**Наставничество** – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

**Наставничество** – в СССР форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов.

**Наставник** – воспитатель, учитель.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. **Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под **воспитанием** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Итак, наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, **наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

### **ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

### **ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;

- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;
- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- командировки с целью обмена опытом и т. п. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

## **РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении**. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

### **ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

### **КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

### **ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы; для организации наставнической помощи составляется и подписывается письменный договор между тремя сторонами (Педагогом-Наставником, Молодым Учителем и Образовательным Учреждением), где оговариваются обязанности всех сторон договора; для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.

«Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

### **УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ**

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Однако нельзя пренебрегать советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой учитель проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

### **МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ «НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ»?**

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень. Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

### **РОЛИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ**

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

**1. «ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

**2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

**3. «КУМИР».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

**4. «КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

**5. «КОНТРОЛЕР».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

### **МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ**

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

#### **Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:**

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя, во-вторых.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации

поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не способен справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

## ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.



**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно настроит молодого учителя и настроит его против наставника.

## ФОРМЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Если в локальных актах образовательного учреждения зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

### 1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

#### Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары

«наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Учителям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни школы, ее традициях и текущей воспитательной работе.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День молодого учителя»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы в специально отведенный для этого день. В школах обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное

пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## **2. ГРУППОВАЯ РАБОТА.**

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

- 1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
- 2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают учителя на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
- 3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
- 4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой учитель.
- 5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого учителя к пониманию этой причины.
- 6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашел решение.
- 7) Наставник должен подтвердить правильность догадки учителя (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

## **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в школе.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

## **3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

### **АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

### АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

### ТЕСТ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ

(на основе теста Р. Б. Кэттела)

Многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттела универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы в нем отражают обычные жизненные ситуации. Опросник диагностирует черты личности (факторы). Он используется во всех ситуациях, когда необходимо знать индивидуально-психологические особенности человека. Поэтому в нашем случае этот тест является незаменимым помощником при формировании пары «наставник – молодой специалист» (в то же время мы предлагаем не ограничиваться только этим методом психодиагностики, данный тест – всего лишь пример подобного рода деятельности).

Сокращенный вариант опросника содержит 105 вопросов. Ответы заносятся на специальный опросный лист, а затем обсчитываются с помощью «ключа». Совпадение с ключом ответов «а» и «с» оценивается двумя баллами, совпадение ответов «в» – одним баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор В – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору – 12 баллов, по фактору В – 8 баллов, минимальная – 0 баллов.

Выделены следующие блоки факторов:

- интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1;
- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;
- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, N, L, Q2.

**Инструкция.** Отвечая на каждый вопрос, необходимо выбрать один из трех предлагаемых ответов. Для этого в соответствующей клеточке на бланке ответов следует поставить крестик (левая клетка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», клетка справа – ответу «с»).

#### Текст опросника

1. Я думаю, моя память сейчас лучше, чем была раньше.

- А) да В) трудно сказать С) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.  
А) да В) иногда С) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:  
А) бандитом В) святым С) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:  
А) засыпаю быстро В) нечто среднее С) засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:  
А) пропустить вперед большинство машин В) не знаю С) обогнать все идущие впереди машины
6. В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории.  
А) да В) иногда С) нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка  
А) верно В) трудно сказать С) неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.  
А) да В) иногда С) нет
9. Я бы скорее занимался:  
А) фехтованием и танцами В) затрудняюсь ответить С) борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.  
А) да В) иногда С) нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.  
А) всегда В) иногда С) редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь.  
А) верно В) не знаю С) неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.  
А) верно В) не знаю С) неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы выполнения какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.  
А) верно В) не знаю С) неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.  
А) верно В) иногда С) нет
16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей.  
А) верно В) затрудняюсь ответить С) неверно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение.  
А) верно В) не знаю С) неверно
18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.  
А) да В) не знаю С) нет
19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:  
А) моим хорошим друзьям В) не знаю С) в своем дневнике
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный», – это:  
А) небрежный В) тщательный С) приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.  
А) да В) трудно сказать С) нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:  
А) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску В) затрудняюсь ответить  
С) создают неудобства, опаздывая на условленную встречу
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.  
А) верно В) не знаю С) неверно
24. Я думаю, что: А) не все надо делать одинаково тщательно В) затрудняюсь сказать  
С) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись

25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.  
А) да В) возможно С) нет
26. Мои друзья чаще:  
А) советуются со мной В) делают то и другое поровну С) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.  
А) да В) иногда С) нет
28. Я предпочитаю:  
А) друзей, чьи интересы имеют деловой и практический характер В) не знаю  
С) друзей отличающихся глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.  
А) верно В) затрудняюсь ответить С) неверно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.  
А) да В) не знаю С) нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то, и другое, я бы предпочел:  
А) играть в шахматы В) трудно сказать С) играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.  
А) да В) не знаю С) нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.  
А) да В) трудно сказать С) нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне необходимо.  
А) да В) иногда С) нет
35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.  
А) да В) иногда С) нет
36. На предприятии мне было бы интереснее:  
А) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве  
В) трудно сказать С) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с двумя другими?  
А) кошка В) близко С) солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:  
А) раздражает меня В) нечто среднее С) не беспокоит меня совершенно
39. Если бы у меня было много денег, то я:  
А) позаботился бы, чтобы не вызвать к себе зависти В) не знаю  
С) жил бы, не стесняя себя ни в чем
40. Худшее наказание для меня – это:  
А) тяжелая работа В) не знаю С) быть запертым в одиночестве
41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.  
А) да В) иногда С) нет
42. Мне говорили, что ребенком я был:  
А) спокойным и любил оставаться один В) не знаю С) живым и подвижным
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.  
А) да В) не знаю С) нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них.  
А) да В) трудно сказать С) нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.  
А) верно В) затрудняюсь ответить С) неверно
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.  
А) верно В) не знаю С) неверно
47. Я никогда не бываю так несчастен, что хочется плакать.  
А) верно В) не знаю С) неверно

48. В музыке я наслаждаюсь:  
А) маршами в исполнении военных оркестров В) не знаю С) скрипичными соло
49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:  
А) в деревне с одним или двумя друзьями В) затрудняюсь ответить  
С) возглавляя группу в туристском лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:  
А) никогда не лишние В) трудно сказать С) не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.  
А) верно В) не знаю С) неверно
52. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими.  
А) всегда В) иногда С) редко
53. Я предпочел бы скорее работать:  
А) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них  
В) затрудняюсь ответить С) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:  
А) к лесу В) к растению С) к листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:  
А) редко В) иногда С) часто
56. В большинстве дел я:  
А) предпочитаю рискнуть В) не знаю С) предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.  
А) скорее, это так В) не знаю С) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:  
А) больших знаний и эрудиции, будь он даже ненадежен и непостоянен  
В) трудно сказать С) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:  
А) быстрее, чем многие люди В) не знаю С) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большое впечатление производят:  
А) мастерство и изящество В) трудно сказать С) сила и мощь
61. Я считаю, что я – человек, склонный к сотрудничеству.  
А) да В) нечто среднее С) нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными.  
А) да В) не знаю С) нет
63. Я предпочитаю:  
А) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам В) затрудняюсь ответить  
С) советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что сказал глупость.  
А) верно В) не знаю С) неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:  
А) на уроках В) трудно сказать С) читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.  
А) верно В) иногда С) неверно
67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:  
А) заняться другим вопросом В) затрудняюсь ответить С) еще раз попытаться решить этот вопрос
68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенной причины.  
А) да В) иногда С) нет
69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.



А) верно В) не знаю С) неверно

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

А) да В) иногда С) нет

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 4, 5, 6, ..., будет:

А) 10 В) 5 С) 7

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

А) да В) не знаю С) нет

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.

А) да В) иногда С) нет

74. Я живу сегодняшним днем больше, чем другие люди.

А) верно В) трудно сказать С) неверно

75. На вечеринке мне нравится:

А) принимать участие в интересной беседе В) затрудняюсь ответить

С) смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать самому

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.

А) да В) иногда С) нет

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться:

А) с Колумбом В) не знаю С) с Пушкиным

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы улаживать чужие дела.

А) да В) иногда С) нет

79. Работая в магазине, я предпочел бы:

А) оформлять витрины В) не знаю С) быть кассиром

80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным.

А) да В) трудно сказать С) нет

81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

А) сразу же думаю: «У него плохое настроение» В) не знаю

С) беспокоюсь о том, что я совершил неверный поступок

82. Все несчастья происходят из-за людей:

А) которые стараются во все внести изменения, хотя существуют способы решения этих вопросов В) не знаю С) отвергающих новые, многообещающие предложения

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.

А) да В) иногда С) нет

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.

А) верно В) иногда С) неверно

85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.

А) верно В) не знаю С) неверно

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.

А) верно В) иногда С) неверно

87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.

А) часто В) иногда С) никогда

88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:

А) отстают В) идут правильно С) спешат

89. Мне бывает скучно:

А) часто В) иногда С) редко

90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.

А) верно В) иногда С) неверно

91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.

А) да В) иногда С) нет

92. Дома в свободное время я:

- А) болтаю и отдыхаю В) затрудняюсь ответить С) занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.  
А) да В) иногда С) нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.  
А) да В) иногда С) нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я дружу, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.  
А) да, в большинстве случаев В) иногда С) нет, редко
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов.  
А) да В) иногда С) нет
97. Я думаю, что было бы интереснее быть:  
А) натуралистом и работать с растениями В) не знаю С) страховым агентом
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. п.  
А) да В) иногда С) нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир  
А) да В) трудно сказать С) нет
100. Я предпочитаю игры:  
А) где надо играть в команде или иметь партнера В) не знаю С) где каждый играет за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны. А) да В) иногда С) нет
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.  
А) да В) иногда С) нет
103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся. А) да В) иногда С) нет
104. Какое слово не относится к двум другим? А) думать В) видеть С) слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?  
А) двоюродным братом В) племянником С) дядей

#### Ключ к опроснику Р. Б. Кэттела

Фактор	Номера вопросов, типы ответов, баллы						
MD	1. В-1 А-2	18. В-1 С-2	35. В-1 С-2	52. В-1 А-2	69. В-1 С-2	86. В-1 С-2	103. В-1 С-2
А	2. В-1 С-2	19. В-1 А-2	36. В-1 С-2	53. В-1 А-2	70. В-1 А-2	87. В-1 С-2	
В	3. В-1	20. С-1	37. В-1	54. С-1	71. А-1	88. С-1	104. А-1 105. В-1
С	4. В-1 А-2	21. В-1 А-2	38. В-1 С-2	55. В-1 А-2	72. В-1 С-2	89. В-1 С-2	
Е	5. В-1 С-2	22. В-1 С-2	39. В-1 С-2	56. В-1 А-2	73. В-1 С-2	90. В-1 А-2	
F	6. В-1 С-2	23. В-1 А-2	40. В-1 С-2	57. В-1 А-2	74. В-1 А-2	91. В-1 С-2	
G	7. В-1 А-2	24. В-1 С-2	41. В-1 А-2	58. В-1 С-2	75. В-1 А-2	92. В-1 С-2	
Н	8. В-1 А-2	25. В-1 С-2	42. В-1 С-2	59. В-1 А-2	76. В-1 А-2	93. В-1 С-2	
1	9. В-1 А-2	26. В-1 А-2	43. В-1 С-2	60. В-1 А-2	77. В-1 С-2	94. В-1 С-2	

L	10. В-1 А-2	27. В-1 С-2	44. В-1 С-2	61. В-1 С-2	78. В-1 А-2	95. В-1 А-2	
M	11. В-1 С-2	28. В-1 С-2	45. В-1 А-2	62. В-1 А-2	79. В-1 А-2	96. В-1 С-2	
N	12. В-1 С-2	29. В-1 С-2	46. В-1 А-2	63. В-1 А-2	80. В-1 С-2	97. В-1 С-2	
O	13. В-1 С-2	30. В-1 А-2	47. В-1 С-2	64. В-1 А-2	81. В-1 С-2	98. В-1 А-2	
Q1	14. В-1 А-2	31. В-1 А-2	48. В-1 С-2	65. В-1 С-2	82. В-1 С-2	99. В-1 А-2	
Q2	15. В-1 А-2	32. В-1 С-2	49. В-1 А-2	66. В-1 А-2	83. В-1 С-2	100. В-1 С-2	
Q3	16. В-1 А-2	33. В-1 А-2	50. В-1 А-2	67. В-1 А-2	84. В-1 С-2	101. В-1 С-2	
Q4	17. В-1 А-2	34. В-1 С-2	51. В-1 С-2	68. В-1 А-2	85. В-1 С-2	102. В-1 А-2	

### Интерпретация факторов

#### **Фактор А. Замкнутость – общительность**

При низких оценках человек характеризуется необщительностью, замкнутостью, безучастностью, излишней строгостью в оценке людей. Он скептически настроен, холоден по отношению к окружающим, любит быть в одиночестве, не имеет близких друзей, с которыми можно быть откровенным.

При высоких оценках человек открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Ему свойственна естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на события.

#### **Фактор В. Интеллект**

При низких оценках человеку свойственны конкретность, ригидность и некоторая дезорганизация мышления.

При высоких оценках наблюдаются абстрактность мышления, сообразительность, быстрая обучаемость.

#### **Фактор С. Эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость**

При низких оценках выражены низкая толерантность, подверженность чувствам, переменчивость интересов, склонность к лабильности настроения, раздражительность, утомляемость, невротические симптомы, ипохондрия.

При высоких оценках – человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Ему без труда удается следовать требованиям коллектива, он характеризуется постоянством интересов. Ему не свойственно нервное утомление.

#### **Фактор Е. Подчиненность – доминантность**

При низких оценках человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается зависимым, берет вину на себя, тревожится о возможных своих ошибках. Ему свойственны тактичность, безропотность, почтительность, покорность вплоть до полной пассивности.

При высоких оценках – человек властный, независимый, самоуверенный, упрямый до агрессивности. Он независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны, предпочитает авторитарный стиль руководства, но борется за более высокий статус; конфликтный, своенравный.

#### **Фактор F. Сдержанность – экспрессивность**

При низких оценках человек характеризуется благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнять, некоторая озабоченность и пессимистичность в восприятии действительности. Беспокоится о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

При высоких оценках человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, разговорчив, подвижен. Энергичен, социальные контакты для него эмоционально значимы. Он искренен в межличностных отношениях, часто становится лидером и энтузиастом групповой деятельности, верит в удачу.

#### **Фактор G. Подверженность чувствам – высокая нормативность поведения**

При низких оценках человек непостоянен, подвержен влиянию случая и обстоятельств, не прилагает усилий для выполнения групповых требований и норм. Он характеризуется беспринципностью, неорганизованностью, безответственностью, гибкими установками по отношению к социальным нормам, что может привести к антисоциальному поведению.

При высоких оценках наблюдаются осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность.

#### **Фактор H. Робость – смелость**

При низких оценках человек застенчив, не уверен в своих планах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает общество одного-двух друзей. Отличается повышенной чувствительностью к угрозе.

При высоких оценках человеку свойственны социальная смелость, активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми. Он склонен к риску, держится свободно, расторможенно.

#### **Фактор I. Жесткость – чувствительность**

При низких оценках человеку свойственны мужественность, самоуверенность, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жесткость, суровость, черствость по отношению к окружающим.

При высоких оценках наблюдаются мягкость, устойчивость, зависимость, стремление обрести покровительство, склонность к романтизму, артистичность натуры, женственность, художественное восприятие мира.

#### **Фактор L. Доверчивость – подозрительность**

При низких оценках человек характеризуется откровенностью, доверчивостью, благожелательностью по отношению к другим людям, терпимостью, уживчивостью. Человек свободен от зависти, легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе.

При высоких оценках – человек ревнивый, завистливый, характеризуется подозрительностью, ему свойственно большое сомнение. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен.

#### **Фактор M. Практичность – развитое воображение**

При низких оценках – человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственны некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам.

При высокой оценке можно говорить о развитом воображении, ориентации на свой внутренний мир, высоком творческом потенциале человека.

#### **Фактор N. Прямолинейность – дипломатичность**

При низких оценках человеку свойственны прямолинейность, наивность, естественность, непосредственность поведения.

При высоких оценках человек характеризуется расчетливостью, проницательностью, разумным и несентиментальным подходом к событиям и окружающим людям.

#### **Фактор O. Уверенность в себе – тревожность**

При низких оценках человек безмятежен, хладнокровен, спокоен, уверен в себе.

При высоких оценках человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

#### **Фактор Q1. Консерватизм – радикализм**

При низких оценках человек характеризуется консервативностью, устойчивостью по отношению к традиционным трудностям. Он знает, во что должен верить, и, несмотря на несостоятельность каких-то принципов, не ищет новых. Он с сомнениями относится к новым идеям, склонен к морализации и нравоучениям, противится переменам и не интересуется аналитическими интеллектуальными соображениями.

При высоких оценках человек критически настроен, характеризуется наличием интеллектуальных интересов, аналитичностью мышления, стремится обо всем получать

информацию в полном объеме. Более склонен к экспериментированию, спокойно воспринимает новые неустоявшиеся взгляды и перемены, не доверяет авторитетам, ничего не принимает на веру.

#### **Фактор Q2. Конформизм – нонконформизм**

При низких оценках человек зависим от группы, следует за общественным мнением, предпочитает и работать, и принимать решения вместе с другими людьми, ориентируется на социальное одобрение. При этом у него часто отсутствует инициатива принятия решений.

При высокой оценке человек предпочитает собственные решения, независим, следует по выбранному им самим пути, сам принимает решения и сам действует. Имея собственное мнение, он не стремится навязать его окружающим. Он не нуждается в одобрении и поддержке других людей.

#### **Фактор Q3. Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль**

При низких оценках наблюдаются недисциплинированность, внутренняя конфликтность представлений о себе. Человек не обеспокоен выполнением социальных требований.

При высоких оценках – развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует свои эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца. Ему свойственны целенаправленность и интегрированность личности.

#### **Фактор Q4. Расслабленность – напряженность**

При низких оценках человеку свойственны расслабление, вялость, спокойствие, низкая мотивация, лень, излишняя удовлетворенность и невозмутимость.

Высокая оценка свидетельствует о напряженности, взвинченности, наличии возбуждения и беспокойства.

#### **Фактор MD. Адекватность самооценки**

Чем выше оценка по этому фактору, тем в большей степени человеку свойственно завышать свои возможности и переоценивать себя.