

**Анкетирование желающих стать наставником**

Возраст: от 19 до 25 лет.

Назначение анкеты: формирование базы наставников из числа желающих.

Инструкция к анкете: всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов.

Вопросы анкеты:

1. Опыт работы (профессиональная сфера).
2. Сильные стороны и развитые навыки.
3. Хобби и образ жизни.
4. Мотивация участия в проекте.
5. Ресурс времени на встречи или коммуникацию с наставляемым.

## Диагностика функционального лидерства в малых группах

Шкалы: психологические статусы в группе — лидеры (универсальные, функциональные), предпочитаемые, аутсайдеры, не предпочитаемые.

Возраст: подростковый.

Назначение теста: методика дает возможность определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, увидеть его психологический статус, а также иерархию статусов всех членов группы.

### Инструкция к тесту

Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос — это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т. д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех. В тех случаях, когда допускается неограниченное количество выборов, участники исследований должны установить последовательность своих выборов в порядке предпочтения. Такая процедура способствует более четкой внутренней мотивированности выбора. Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, то есть своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто социометрическим статусом).

### Тестовый материал

1. Кто из ребят твоей группы, по твоему мнению, явно обладает организаторскими способностями и может на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до семи.)

2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация «огонька», вечера отдыха? (Назвать от одного до пяти.)

3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до пяти.)

4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от одного до семи.)

5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до десяти.)

6. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до семи.)

7. Кого из ребят ты хотел бы пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до десяти.)

8. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса «Что, где, когда?» (Назвать от одного до шести.)

9. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до десяти.)

### Обработка и интерпретация результатов теста

В зависимости от целей исследований обычно выбирают от трех до семи вопросов подобного типа и предлагают каждому члену группы ответить на них. Для повышения надежности результатов можно, отвечая на вопросы, не называть своей фамилии. Осуществляя выбор, члены группы называют не фамилии тех, кого выбирают, а их порядковые номера по алфавитному списку, который предварительно записывается на доске (это упрощает обработку результатов).

Ответы участники исследования заносят в карточку опроса. Далее информация, содержащаяся в карточках опроса, разносится по специальным таблицам (матрицам выбора). Результаты выборов учащихся по каждому критерию оказываются в соответствующей матрице. Далее информация, содержащаяся в матрицах, переносится в сводную таблицу результатов. Эта таблица и является своеобразным показателем структуры межличностных отношений в группе на период исследования. Она дает возможность четко увидеть систему позиций и психологических статусов ее членов.

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие критерии: статусом лидера обладает тот, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества. При этом необходимо учитывать, что лидерство бывает функциональным и универсальным.

Универсальный лидер – это тот, кто получает 50% и более выборов от общего возможного их количества по всем критериям (вопросам) или их большинству.

Функциональный лидер – это тот, кто получает такое же количество выборов по одному или нескольким критериям (вопросам).

Статус предпочитаемого имеют те, кто собирает от 20 до 50% общего количества выборов; статусом аутсайдера обладают те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%); статус непредпочитаемого имеют те, у кого наибольшее количество отрицательных выборов (если такое исследование проводится).

Информация о количестве отрицательных выборов может быть получена лишь в том случае, когда к любому из перечисленных вопросов добавляют частицу «не» – «кого бы ты не пригласил на свой день рождения» и т. д. При анализе сводной таблицы результатов необходимо акцентировать внимание на том, что статусы индивидов в группе всегда динамичны, ибо зависят от направленности личности каждого, его ведущих психологических характеристик, степени включенности в совместную деятельность, активной жизненной позиции. Поэтому у каждого есть возможность изменить свой статус в лучшую сторону и тем самым занять более высокое, комфортное положение в системе межличностных отношений. Если подобного рода исследования проводить ежегодно, то можно увидеть динамику межличностных отношений, складывающихся в группе на протяжении длительного периода времени.

Источник: <https://forpsy.ru/works/metodiki-dagnostiki-kommunikativnyih-organizatorskih-i-liderskih-sposobnostey/>

## Опросник «Оценка коммуникативных навыков»

Возраст: от 19 до 25 лет.

Назначение анкеты: формирование базы наставников из числа желающих.

### Инструкция

Если, по мнению заполняющего опросник, оцениваемый человек обладает данным навыком или умением, то необходимо отметить цифру 7, если это не совсем так, — 6 и так до цифры 1, которая означает, что данный аспект в общении полностью отсутствует.

Суждения	Да/Нет
1. Всегда ли вы планируете результат (цель) предстоящего разговора с человеком, этапы и способы его достижения?	7 6 5 4 3 2 1
2. Часто ли вы подбираете для разговора с человеком факты, доводы и аргументы, соответствующие особенностям его личности и профессии?	7 6 5 4 3 2 1
3. Способны ли вы разговаривать, раскрепостить человека, создать у него конструктивный, положительный настрой на предстоящий разговор?	7 6 5 4 3 2 1
4. Умеете ли вы по мимике, интонации, позе человека определить его желание продолжать начатый разговор?	7 6 5 4 3 2 1
5. Если ваш собеседник находится в возбужденном или подавленном состоянии, можете ли вы помочь ему справиться с ним, чтобы оно не мешало разговору?	7 6 5 4 3 2 1
6. Если вы сами находитесь в состоянии излишнего эмоционального напряжения, умеете ли вы снизить его, не прерывая разговора с собеседником?	7 6 5 4 3 2 1
7. Можете ли вы выяснить искреннее отношение человека к интересующей вас теме или проблеме?	7 6 5 4 3 2 1
8. Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного конкретного человека принять нужное вам решение?	7 6 5 4 3 2 1
9. Умеете ли вы так говорить, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажения?	7 6 5 4 3 2 1
10. Можете ли вы получить принципиальное согласие человека по интересующему вас вопросу?	7 6 5 4 3 2 1
11. После окончания диалога говорите ли вы собеседнику о вашем впечатлении от разговора и его результатах?	7 6 5 4 3 2 1
12. Если вам нравится, как ведет диалог ваш собеседник, говорите ли вы ему об этом?	7 6 5 4 3 2 1
13. Если какие-то аспекты поведения собеседника вас сильно отвлекают от цели разговора или мешают вам сосредоточиться, можете ли вы скорректировать его поведение, не вызывая при этом у него агрессии?	7 6 5 4 3 2 1
14. Умеете ли вы управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент?	7 6 5 4 3 2 1

### Обработка результатов

Результаты анкетирования обрабатываются с использованием ниже перечисленных шкал, внутри которых определяется среднее значение (из двух вопросов) по каждой шкале в отдельности. В итоге подсчитывается сумма средних набранных баллов по всем шкалам:

- **если сумма меньше или около 30 баллов**, то следует обратить внимание на повышение коммуникативной компетентности;

- **от 30 до 60 баллов** — следует обратить особое внимание на некоторые неудовлетворительные аспекты общения, так как они могут существенно влиять на эффективность управленческой деятельности;

- **свыше 60 баллов** — демонстрирует уверенное владение коммуникативным минимумом.

### Шкалы для обработки анкеты по коммуникативному минимуму

#### *Подготовительная фаза*

1. Всегда ли вы планируете результат (цель) предстоящего разговора с человеком, этапы и способы его достижения?

2. Часто ли вы подбираете для разговора с человеком факты, доводы и аргументы, соответствующие особенностям его личности и профессии?

#### *Контактная фаза*

3. Способны ли вы разговаривать, раскрепостить человека, создать у него конструктивный, положительный настрой на предстоящий разговор?

4. Умеете ли вы по мимике, интонации, позе человека определить его желание продолжать начатый разговор?

#### *Эмоции в разговоре*

5. Если ваш собеседник находится в возбужденном или подавленном состоянии, можете ли вы помочь ему справиться с ним, чтобы оно не мешало разговору?

6. Если вы сами находитесь в состоянии излишнего эмоционального напряжения, умеете ли вы снизить его, не прерывая разговора с собеседником?

#### *Фаза понимания*

7. Можете ли вы выяснить искреннее отношение человека к интересующей вас теме или проблеме?

8. Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного конкретного человека принять нужное вам решение?

#### *Фаза убеждения*

9. Умеете ли вы так говорить, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажения?

10. Можете ли вы получить принципиальное согласие человека по интересующему вас вопросу?

#### *Фаза завершения*

11. После окончания диалога говорите ли вы собеседнику о вашем впечатлении от разговора и его результатах?

12. Если вам нравится, как ведет диалог ваш собеседник, говорите ли вы ему об этом?

#### *Управление разговором*

13. Если какие-то аспекты поведения собеседника вас сильно отвлекают от цели или мешают вам сосредоточиться, можете ли вы скорректировать его поведение, не вызывая при этом у него агрессии?

14. Умеете ли вы управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент?

Методологические основы Базовый коммуникативный минимум представляет собой перечень требований к практическим и теоретическим

знаниям, навыкам и умениям менеджера. Данный коммуникативный минимум может быть определен как стандарт и является основой для оценки (аттестации) коммуникативной компетентности менеджера.

*А. Теоретические знания* (проверяются на основе опроса в письменной или устной форме):

1. Физиологические основы и этапы передачи коммуникативного сообщения.
2. Психофизиологические и психологические особенности восприятия людьми друг друга.
3. Особенности вербального и невербального поведения людей в процессе коммуникации.
4. Типы взаимодействия людей в процессе коммуникации.
5. Особенности влияния субъективных интересов, состояния психологических особенностей человека, его опыта, ожиданий на процесс коммуникации.
6. Роль и значение эмоций в коммуникации.
7. Структура и функции коммуникативного акта.
8. Структура, фазы и задачи ведения диалога.
9. Структура межличностной коммуникации в организации.

*Б. Теоретические знания основных техник коммуникации* (проверяются на основе опроса в письменной или устной форме):

1. Активное и пассивное слушание.
2. Техника синхронизации, то есть учета состояния и поведения собеседника.
3. Различные стратегии ведения диалога.
4. Техника снятия разногласий собеседников: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
5. Техники снятия эмоционального напряжения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
6. Техника утверждения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
7. Техника вербализации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
8. Техника вопроса: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
9. Техника интерпретации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
10. Техника паузы: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
11. Техника связки: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
12. Техника поэтапного согласия и т. п.

В. Практические умения (оцениваются экспертами на основе оценки реального общения либо на основе анкетирования):

1. Умение взять на себя инициативу начала диалога и его ведения.
2. При установлении контакта с человеком — умение понять, как надо вести себя с ним, что и как говорить данному человеку, уметь раскрепостить, разговорить его, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор.
3. При разговоре с человеком — умение, внимательно слушать его, одновременно наблюдать и учитывать особенности его вербального и невербального поведения.
4. Умение понять психологические особенности собеседника, определить конгруэнтность его поведения, его желание или нежелание продолжать разговор, его способность (готовность) изменить свою позицию и т. п.
5. В процессе разговора — умение отобрать, выделить наиболее существенное из всего сказанного собеседником; умение понять его, подчас скрытые, намерения и цели.
6. При общении с человеком, находящимся в состоянии эмоционального возбуждения — умение скорректировать это состояние до работоспособного уровня, не вызывая у собеседника агрессии.
7. При наличии или возникновении эмоционального напряжения, мешающего диалогу, — умение выровнять его без снижения темпа и эффективности ведения разговора.
8. При убеждении человека — умение выяснить его позицию и отношение к теме, цели, обстоятельствам и прочим аспектам разговора; умение найти те аргументы и доводы, которые убедительны именно для данного конкретного человека, умение получить его принципиальное согласие; умение убедительно отказать.
9. Умение дать собеседнику обратную связь по всем аспектам разговора; умение скорректировать поведение собеседника; умение сказать ему комплимент.
10. Умение достигать запланированной цели диалога таким образом, чтобы у собеседника сохранялось желание продолжать сотрудничество.
11. Умение выступить в роли арбитра между конфликтующими сторонами; умение понять их требования; умение найти конструктивную линию взаимодействия всех сторон.
12. Умение управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент.

Источник: <https://hr-portal.ru/tool/oprosnik-ocenka-kommunikativnyh-navykov>

### **Анкетирование обучающихся**

Возраст: от 12 до 18 лет.

Назначение анкеты: формирование базы наставляемых из числа обучающихся.

Инструкция к анкете: всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов.

Вопросы анкеты:

1. Какие проблемы в настоящий момент у меня есть?
2. Что меня волнует?
3. Какие навыки я хотел бы в себе развить?
4. Чего мне не хватает в образовательной программе МАУ ДО ДЭЦ «Косатка»?
5. Чем я интересуюсь и хотел бы погрузиться в это глубже?
6. Кем я хочу стать?



**Методика определения самооценки,  
основанная на методике Дембо – Рубинштейн**

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (Далее – описание шкал для учащихся.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя – на самую высокую. Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя – «все успешнее меня»;
- 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя – «я совсем не понимаю себя»;
- 3-я шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя – «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4-я шкала – счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя – «все счастливее меня»;
- 5-я шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя – «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6-я шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя – «я не хочу учиться хорошо».

Процедура.

Стимулы предъявляются на белом фоне на экране (или листе) так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок (или отметить точкой) на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы. Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений (100 мм), где 0 – самая нижняя точка шкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

Источник:

[https://studme.org/193117/psihologiya/metodika\\_dembo\\_rubinshteyn\\_izmereniya\\_samootsenki](https://studme.org/193117/psihologiya/metodika_dembo_rubinshteyn_izmereniya_samootsenki)