

Технологія психологічної підготовки майбутніх вчителів до роботи в умовах соціально-економічних змін

Тренінгове заняття

Мета: опрацювати сутність інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційного компонентів технології психологічної підготовки майбутніх вчителів до роботи в умовах соціально-економічних змін.

Ключові поняття: технологія, технологічний підхід, управління змінами, соціально-економічні зміни, організаційна культура, конкурентоздатність, інтерактивні форми організації навчально-виховного процесу, інтерактивні техніки, тренінг.

Кількість учасників: 15-20 осіб.

Організаційна форма проведення тренінгового заняття: програма навчального тренінгу складається з трьох взаємопов'язаних тематичних блоків.

Обладнання: стільці за кількістю учасників, білий папір (A4), фліп-чарт, кольорові стікери, маркери, конверти.

Тривалість: 1,5-2 години.

Тренінгове заняття розроблено на основі використання технологічного підходу запропонованому Л.М. Карамушкою, який полягає в тому, що структура психолого-організаційної технології включає три основних компоненти: а) інформаційно-смісловий; б) діагностичний; в) корекційний [6].

Інформаційно-смісловий компонент:

- зміст технологічного підходу і сутність технології психологічної підготовки педагогічних працівників до роботи в умовах соціально-економічних змін;
- характеристики психолого-організаційних технологій та можливості їх використання в сучасних освітніх організаціях;
- зміст інтерактивних технік як важлива складова технологічного підходу;
- класифікація інтерактивних технік (організаційно-спрямовуючі, змістово-смілові).

Діагностичний компонент:

- методики для діагностики різноманітних феноменів діяльності працівників освітніх організацій;
- аналіз тестових методик для вивчення типів ставлення персоналу організацій до змін, ролі довіри в процесі введення змін, виявів підприємницької поведінки в умовах змін

Корекційний компонент:

- зміст, структура та організаційні форми використання технології підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін;
- зміст, завдання, загальний дизайн та основні змістовно-смілові цілі тренінгових вправ спрямованих на підготовку персоналу освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін.

План тренінгового заняття

№ з/п	Вид роботи	Орієнтована тривалість	Ресурсне забезпечення
ІНФОРМАЦІЙНО-СМІСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ			
1.	Вправа «Ім'я на вушко».	7 хв.	---
2.	Вивчення очікувань: «Мої очікування щодо тренінгу», «Мій емоційний стан».	3 хв.	кольорові стікери
3.	Відпрацювання правил заняття	5 хв.	фліп-чарт, маркери
4.	«Метод незавершених речень»	7 хв.	---
5.	Інформаційне повідомлення	10 хв.	фліп-чарт
ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ			
6.	Робота з опитувальником «Як ви ставитеся до змін?»	8 хв.	---

7.	Робота з методикою «Функціонально-рольові позиції в команді» (Р.М. Белбіна)	17 хв.	роздрукований опитуванник
КОРЕКЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ			
8.	Вправа «Криголам»	5 хв.	---
9.	Робота в групах «Позитивні та негативні зміни в навчальних закладах»	7 хв.	білий папір (А4), маркери
10.	Індивідуальне завдання (з подальшим обговоренням).	5 хв.	---
11.	Вправа «Організація для мене» (робота в групах).	10 хв.	білий папір (А4), маркери
12.	Творче завдання «Модель конкурентоздатної особистості (учня, педагога, керівника) в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін» (робота в групах).	13 хв.	фліп-чарт, білий папір (А4), маркери
13.	Вправа «Що не встигли сказати».	7 хв.	конверти, папір, маркери
14.	Підбиття підсумків	3 хв.	

ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

1) Вправа «Ім'я на вушко».

Мета: знайомство, встановлення психологічного контакту та зняття напруги учасників тренінгу, створення доброзичливої атмосфери.

Зміст вправи: Учасники ходять по кімнаті та вітають один одного незвичайним способом: шепочуть на вухо кожному учаснику своє ім'я. Це треба робити так, нібито передається дорогоцінна таємниця, про яку ніхто не повинен знати. Ведучий попереджує учасників, що якоїсь миті вони почують дзвоник (або плескання у долоні) – це й буде сигналом до того, що треба зупинитися та чекати нових вказівок. Коли кожен учасник поспілкується приблизно з половиною гравців, тренер дзвонить у дзвіночок. Відтак знову треба ходити по приміщенню, але повідомляти на вухо партнеру його ім'я. Той, хто не знає імені, шепоче на вухо іншому: “Я хотів би дізнатися, як тебе звуть”. Гра закінчується за сигналом. Дана вправа дає можливість швидко створити атмосферу довіри в групі.

2) Вивчення очікувань: «Мої очікування щодо тренінгу», «Мій емоційний стан».

Мета: дізнатися про настрій в групі та налаштованість на подальшу роботу.

Зміст вправи: учасники дають відповіді на такі запитання: Чому я тут? Який у мене настрій? Чого я очікую від сьогоднішнього заняття?).

3) Відпрацювання правил заняття.

Мета: виробити правила роботи на тренінгу, спрямувати учасників на активну, злагоджену роботу і прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу.

Зміст вправи: Тренер пропонує учасникам подумати і назвати правила, яких потрібно дотримуватися під час тренінгових занять у групі. Бажано, щоб правила були сформульовані стверджувальними висловами, серед правил мають бути такі найважливіші норми: психологічна рівність, активність, лояльність, толерантність, пунктуальність, креативність, гумор тощо. Правила слід записати на папері, і коли список їх буде вичерпним, попросити всіх учасників підписатися під ним. Останнім правилом підписує тренер. Правила варто повісити на дверях кімнати, в якій відбувається заняття, аби вони були на очах учасників.

4) «Метод незавершених речень» (з подальшим груповим обговоренням):

- «Соціально-економічні зміни – це...»;
- «Я зможу змінити щось в організації, змінивши в собі...»;
- «Я б хотів щоб в організації змінилося...».

5) Інформаційне повідомлення.

Протягом останнього десятиріччя психологія впевнено увійшла в свідомість населен-

ня нашої держави, а також у педагогічний процес різних навчальних установ. Педагогічний навчальний заклад готує студентів до педагогічної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах. Відповідно, його випускник повинен бути підготовленим до розв'язання тих завдань, які ставляться сьогодні перед навчальними закладами. Саме тому, на думку С. О. Сисоєвої, особливого значення набуває модернізація системи педагогічної освіти в усіх її ланках і виконання завдання якомога швидшої орієнтації педагогів на реалізацію потреб швидкозмінного суспільства та його громадян [5], а підготовка майбутніх вчителів на сучасному етапі стає важливим питанням не тільки педагогіки але й психології.

Від майбутніх вчителів сьогодні вимагається гнучка адаптація до соціально-економічних умов, що постійно зазнають змін, самостійність, уміння критично мислити і генерувати ідеї, оперувати зростаючими об'ємами наукової інформації.

Однією із важливих умов організаційного розвитку сучасних навчальних закладів є психологічна підготовка їх персоналу до роботи в умовах соціально-економічних змін. Тому розробка та впровадження спеціальних психологічних технологій, зокрема, тренінгових програм, спрямованих на вирішення цього завдання, є на наш погляд, актуальним завданням діяльності майбутніх вчителів.

Основне призначення технологічного підходу в діяльності освітніх організацій полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних психолого-організаційних технологій, спрямованих на вирішення конкретних проблем в організації.

Розгляд питання про зміст та особливості технологічного підходу в роботі варто розпочинати з тлумачення власне *технології*.

Аналіз спеціальної довідкової літератури свідчить, що в найбільш загальному вигляді технологію можна визначити як сукупність знань про способи та засоби проведення виробничих процесів, або як сукупність виробничих методів і процесів у певній галузі виробництва.

Слід зазначити, що існує тісний взаємозв'язок між *технологіями, завданнями, структурою і цілями організації*.

Аналіз практичного досвіду діяльності загальноосвітніх навчальних закладів дає можливість стверджувати що в освітніх організаціях можна спостерігати гуманітарні технології.

До основних гуманітарних технологій належать: управлінські, освітні (педагогічні), психофізіологічні, психологічні та ін.

Важливу роль в життєдіяльності людини відіграють освітні або педагогічні технології, пов'язані насамперед із забезпеченням ефективного навчального процесу, впровадженням освітніх інновацій тощо [2; 3].

Основними напрямками організаційного розвитку загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціально-економічних змін має бути:

- розвиток конкурентоздатності освітньої установи, педагогічних працівників, послуг які надає певна освітня установа;
- формування та розвиток організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

У процесі реалізації технологічного підходу важливу роль відіграють інтерактивні техніки.

Інтерактивні техніки (від англ. слова interaction – взаємодія) – це техніки, які забезпечують активну взаємодію менеджерів і персоналу організацій (або представників кожної із зазначених категорій окремо) в умовах навчальних тренінгів та семінарів, спрямованих на їх підготовку до розв'язання актуальних управлінських і професійних завдань [1].

У реалізації технологічного підходу в організації *інтерактивні техніки відіграють таку роль*:

- у процесі впровадження *інформаційно-пізнавального компонента технології*:
 - а) дають можливість осмислити зміст та значення тих чи інших психолого-управлінських феноменів та їх роль в діяльності організації;
 - б) сприяють аналізу сутності основних понять організаційної психології, окремих характеристик цих понять;

в) орієнтують на усвідомлення сучасних підходів до діяльності й розвитку організації та ін.;

- у процесі впровадження *діагностичного компонента технології*:

- а) створюють умови під час взаємодії менеджерів або персоналу організації прямо чи опосередковано, в індивідуальній чи груповій формі осмислити певні проблеми, які існують в діяльності організації, формальних чи неформальних груп, конкретних особистостей;

- б) сприяють актуалізації потреби учасників занять в самопізнанні і самоаналізі психологічних особливостей своєї організації (її окремих підрозділів), власних особистісних та професійних якостей тощо;

- в) формують позитивне ставлення до практичного використання психологічних закономірностей управління організаціями тощо;

- у процесі впровадження *корекційно-розвивального компонента технології*:

- а) сприяють формуванню потреби та вмінь в учасників занять використовувати отримані знання з метою оптимізації управління організацією, професійного та особистісного вдосконалення;

- б) забезпечують визначення конкретних напрямків та шляхів вирішення проблем, які існують в діяльності організації (груп людей в організаціях, окремих особистостей), перспективних напрямків їх розвитку;

- в) створюють умови для набуття умінь і навичок, що сприяють підвищенню ефективності діяльності організації (прийняття колегіальних та індивідуальних рішень, налагодження ділового та управлінського спілкування, врахування мотивації діяльності менеджерів та персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату) тощо.

Відповідно до наведеної класифікації інтерактивні техніки, що використовуються для підготовки майбутніх вчителів в західній практиці, можна поділити на дві групи (залежно від функцій, які вони виконують в організації навчання):

- *організаційно-спрямовуючі*;
- *змістовно-сміслові*.

Основне призначення *організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік* полягає в тому, щоб якимось чином задіяти учасників заняття у виконання певних завдань, забезпечити початок та кінець заняття, здійснити послідовний перехід від однієї частини до іншої, створити «комфортні» умови діяльності для учасників і підтримати їх активність тощо.

До цієї групи, згідно із розробленими підходами, можна віднести:

- *організаційно-підготовчі техніки*;
- *вивчення очікувань учасників заняття щодо семінарів-тренінгів*;
- *спільну розробку правил групової роботи*;
- *«криголами» (форми, які «розколюють» лід напруженості, що час від часу виникає в процесі проведення занять)*;
- *створення малих груп (або пар) та ін.*

Мета змістовно-сміслових інтерактивних технік – це сприяння безпосередньо вирішенню цілей та завдань, поставлених перед заняттям (наприклад, проаналізувати зміст феномена «конфлікт», виділити види конфліктів, обґрунтувати позитивні та негативні функції конфліктів, проаналізувати власні індивідуально-психологічні особливості, які можуть впливати на поведінку в конфлікті тощо).

Зазначена група включає такі основні техніки:

- *заповнення робочих листків*;
- *«мозкові штурми»*;
- *дискусії з «відкритим кінцем»*;
- *аналіз управлінських (професійних) ситуацій*;
- *рольові ігри* [6].

Отже, коли ми говоримо про технологію підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін, то маємо на увазі систему тренінгових програм.

ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Робота з опитувальником «Як ви ставитеся до змін?».

Учасникам тренінгу пропонується дати відповіді «так» або «ні» на такі запитання:

1. Квадрат вам подобається більше, ніж коло?
2. Ви коли-небудь розлучалися?
3. Ви любите багато чого робити лівою рукою?
4. Ви працюєте більше п'яти років на одному місці?
5. Друзі і знайомі вважають вас оригінальною людиною?
6. У дитинстві ви були слухняною і покладливою дитиною?
7. Ви легко втомлюєтеся, виконуючи одноманітну роботу?
8. Ви втрачаєте контроль над собою, якщо щось відбувається не за планом?
9. Фіолетовий колір вам подобається більше, ніж синій?
10. Буває, що ви їсте бутерброди маслом вниз?

Потім потрібно додати собі по одному балу за кожну відповідь “так” на пункти 2, 3, 5, 7, 9, 10 і ще приплюсувати по балу за відповідь “ні” на пункти 1, 4, 6, 8.

Інтерпретація результатів:

- 0-2 бали означають, що ви справжній консерватор. Так, вам не подобається що-небудь змінювати у своєму житті, а також коли обставини штовхають вас до нових дій. Звісно, консервативна життєва позиція дуже зручна в стабільних умовах.
- 7-10 балів свідчать про те, що ви, безсумнівно, творець, тобто притримуетесь головного життєвого принципу – “найбільш стабільні в житті – це зміни”. Крім того, ви абсолютно застраховані від непередбачуваних колізій, тому що створюєте їх собі самі.
- 3-6 балів – у вашій особистості гармонійно поєдналися прагнення до змін і стабільності. І це не протиріччя, а закономірність. Кожній людині важливо мати й відчувати опору в своєму житті в чомусь постійному, наприклад, у родинних чи дружніх зв'язках, у сім'ї, дітях. Але коли стабільності занадто багато, нам стає нудно. Щоб у такі моменти не кинутися стрімголов ламати своє життя, важливо усвідомлено вибрати простір для фантазії, наприклад, професію, хобі... У житті кожного повинен бути простір для творчості.

Робота з методикою «Функціонально-рольові позиції в команді» (Р.М. Белбіна) [7].

Учасники працюють з опитувальником (додаток 1) і розподіляють суму 10 балів між характеристиками, які, на їхній погляд, найвлучніше характеризують їхню поведінку. Ці бали можна розподілити між кількома твердженнями. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно занести бали до таблиці.

Дана методика дає можливість визначити ролі опитуваного у команді, зокрема: I роль – голова, II роль – формувальник, III роль – генератор ідей, IV роль – оцінювач ідей, V роль – організатор роботи, VI роль – організатор групи, VII роль – дослідник ресурсів, VIII роль – завершувач.

КОРЕКЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ

1) Вправа «Криголам».

Мета: заохотити учасників тренінгу та створити доброзичливу атмосферу.

Зміст вправи: учасники по черзі продовжують такі твердження (одне на вибір):

- «Протягом останнього року зі мною відбулися такі зміни...».
- «Протягом останнього року у моєму навчальному закладі відбулися такі зміни...».

Обговорення:

- На яке твердження (перше чи друге) було легше дати відповідь? Чому?

– Яких змін було більше (пов'язаних з роботою, особистих)?

2) *Робота в групах «Позитивні та негативні зміни в навчальних закладах»* з подальшим обговоренням.

Мета: класифікувати негативні та позитивні зміни які відбуваються в сучасних загальноосвітніх навчальних закладах.

Позитивні зміни	Негативні зміни

Зміст вправи: учасники, об'єднавшись у групи, визначають негативні та позитивні зміни які відбуваються в сучасних навчальних закладах. Після роботи в групах, учасники презентують напрацьовані матеріали.

3) *Індивідуальне завдання (з подальшим обговоренням).*

Зміст вправи: із наведених рис, якими має володіти працівник освітньої організації для ефективного впровадження змін (ініціативність, інноваційність, творчість, впевненість у собі, послідовність, динамічність, рішучість, здатність до ризику, захопленість ідеєю, харизматичність тощо) учасники вибирають:

а) ті риси, які на Ваш погляд, найбільш притаманні Вам на даний момент (реальні риси);

б) риси, які б ви хотіли розвинути в себе (бажані риси).

4) *Вправа «Організація для мене» (робота в групах).*

Зміст вправи: учасники групи малюють умовно дах організації, пишуть девіз організації і малюють символічний герб організації. Також, потрібно написати що вони хочуть туди взяти. Наприклад: «Я з собою беру ... (повагу, професіоналізм, активність, творчість, енергію...). Після закінчення роботи в групах учасники тренінгу презентують свої напрацювання та обговорюють виконання вправи.

5) *Творче завдання «Модель конкурентоздатної особистості (учня, педагога, керівника) в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін» (робота в групах).*

Зміст вправи: учасники працюють в групах над розробленням моделі конкурентоздатної особистості в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін»:

група I – моделі конкурентоздатного *учня* в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін»;

група II – моделі конкурентоздатного *педагога* в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін»;

група III – моделі конкурентоздатного *керівника* в освітніх організаціях в умовах соціально-економічних змін»;

Після закінчення роботи в групах учасники тренінгу презентують свої напрацювання та обговорюють виконання вправи.

Підбиття підсумків.

Отримати зворотний зв'язок від учасників тренінгу можна запропонувавши кожному з них по колу назвати три речі:

- що нового я дізнався під час тренінгу;
- що навчився робити;
- про що хотів би розповісти друзям.

Вправа «Що не встигли сказати».

Зміст вправи. Тренер роздає учасникам конверти і пропонує їм написати на них їхні імена та їхні символи, якими б вони тепер хотіли себе презентувати. Кожен має пояснити, що означає його символ. Розкласти конверти на столі або підлозі і запропонувати всім учасникам написати те, що кожен хотів сказати; висловити побажання всім учасникам того, що вони хочуть. Бажано, щоб у цій вправі брали участь всі учасники, які брали участь у тренінгу. Кожен учасник пише щось для інших і вкладає в конверти інших учасників. По завершенні кожен учасник бере із собою свій конверт із записами колег.

Література

1. Єльнікова О.В. Інтерактивні методи навчання, їх місце у класифікації педагогічних інновацій / О. В. Єльнікова // Імідж сучасного педагога. – 2001. – № 3-4 (14-15). – С. 71-74.
2. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : навчально-методичний посібник. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 76 с.
3. Карамушка Л.М. Тренінг «Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях» / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Том. 1.: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2007. – Частина 19. – С. 3-7.
4. Клокар Н. І. Інституційний розвиток та професійний розвиток персоналу закладу післядипломної педагогічної освіти : навч.-метод. комплекс / Н. І. Клокар. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 664 с. + CD-диск.
5. Сисоєва С. О. Сучасні аспекти професійної підготовки вчителя / С. О. Сисоєва // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 4. – С. 60–66.
6. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма "ІНКОС", 2005. – 366 с.
7. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.
8. Філь О. А. Технологія розвитку конкурентоздатності персоналу освітньої організації: навчально-методичний посібник / О.А. Філь. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 52 с.

Додаток 1

Методика

«Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді»

1. Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:

- А. Я швидко знаходжу нові можливості.
- Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми.
- В. Я досить вдало пропоную нові ідеї.
- Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
- Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.
- Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.
- Ж. У звичних умовах я працюю швидко.
- З. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.

2. У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:

- А. Я дуже напружений.
- Б. Я даю занадто велику свободу людям, чиї погляди вважаю обґрунтованими.
- В. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з'являються нові ідеї.
- Г. Мій власний погляд на речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.
- Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.
- Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.
- Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.
- З. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.

3. Коли я включений у роботу з іншими:

- А. Я впливаю на людей, не пригнічуючи їх.

Б. Я дуже уважний, тому помилок через недбалість не може бути.
В. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети.

Г. Я маю завжди оригінальні ідеї.

Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.

Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.

Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.

З. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.

4. У груповій роботі для мене характерне те, що:

А. Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.

Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.

В. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.

Г. На мою думку, я маю хист виконувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти.

Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване.

Е. Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості.

Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою.

З. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно.

5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:

А. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.

Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми.

В. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.

Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень.

Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.

Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання.

Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.

З. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності.

6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:

А. Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.

Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.

В. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.

Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.

Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.

Е. Я досягатиму поставленої мсти попри будь-які складні ситуації.

Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.

З. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.

7. Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:

А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.

Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.

В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення.

Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.

Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.

Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.

Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.

З. Якщо я нашттовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів:

Побудуйте таблицю відповідно до зразка-ключа, вписуючи по-горизонталі по кожному

