

# Диагностика потребностей ШКОЛЬНИКОВ

В. Голованов,  
С. Евтушенко,  
Ю. Виноградов

**Знакомим вас с диагностическими методиками классного руководителя, которые необходимы воспитателю в процессе формирования личности ребёнка. Эти методики просты в использовании и помогают выявить те социально-психологические установки, которые присущи конкретному подростку. Результаты диагностирования учеников 9-х, 11-х классов полезно использовать для профориентационной работы со школьниками.**

## Методика выявления социально-психологических установок, направленных на альтруизм—эгоизм, процесс—результат

**Цель методики:** выявить степень выраженности социально-психологических установок.

**Процедура проведения:** для использования методики можно вносить ответы на вопросы в нижеприведённый протокол (см. образец). Отвечая на вопросы, необходимо придерживаться следующей инструкции. Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: ДА, если ваш ответ утвердителен, и НЕТ, если вы отвечаете отрицательно, а ваше поведение не соответствует утвердительному ответу на вопрос.

Вопросы:

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает вас больше, чем этап её завершения?
2. Для достижения цели вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?

- 9.** Заканчивая интересное дело, вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
- 10.** Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
- 11.** Вам трудно отказать людям, когда они вас о чём-либо просят?
- 12.** Для себя вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
- 13.** Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
- 14.** Вы считаете, что успехов в вашей жизни больше, чем неудач?
- 15.** Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
- 16.** Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
- 17.** Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
- 17.** Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
- 19.** Для себя у вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
- 20.** Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
- 21.** Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
- 22.** Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
- 23.** Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?
- 24.** Вы убеждены, что забота о других часто идёт в ущерб себе?
- 25.** Можете ли вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
- 26.** Вам часто удаётся довести начатое дело до конца?
- 27.** Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни — жить интересами других людей?
- 28.** Вы можете назвать себя эгоистом?
- 29.** Бывает, что вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
- 30.** Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
- 31.** Ваша отличительная черта — бескорыстие?
- 32.** Свободное время вы используете для своих увлечений?
- 33.** Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
- 34.** Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
- 35.** Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
- 36.** Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
- 37.** Соглашаясь на какое-либо дело, вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?
- 38.** Стремление к результату в любом деле — ваша отличительная черта?
- 39.** Ваша отличительная черта — умение помочь другим людям?
- 40.** Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

### **Методика выявления социально-психологических установок, направленных на свободу—власть, труд—деньги**

**Цель методики и процедура проведения та же, что и в предыдущей.**

#### **Вопросы:**

1. Вы согласны, что самое главное в жизни — быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в вашей жизни — свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми — наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удаётся следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли вы, что самое важное качество для власти — это её сила?
12. Вы уверены, что всё можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется вашим требованиям?
16. Деньги куда надёжнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в вашей жизни — быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удаётся отстоять свое право на свободу?
27. Испытываете ли вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги «не пахнут» и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят вас как специалиста?
34. Люди, ущемляющие вашу свободу, вызывают у вас наибольшее негодование?

- 35.** Власть может заменить вам многие другие ценности?  
**36.** Вам обычно удаётся накопить нужную сумму денег?  
**37.** Труд — наибольшая ценность для вас?  
**38.** Вы уверенно и непринуждённо чувствуете себя среди незнакомых людей?  
**39.** Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?  
**40.** Наиболее сильное потрясение для вас — отсутствие денег?

Образец протокола:

1. 5. 9. 13. 17. 21. 25. 29. 33. 37.  
 2. 6. 10. 14. 18. 22. 26. 30. 34. 38.  
 3. 7. 11. 15. 19. 23. 27. 31. 35. 39.  
 4. 8. 12. 16. 20. 24. 28. 32. 36. 40.

Обработка и интерпретация данных:

Обработка данных производится по горизонтальным строкам протокола (см. образец).

Ключ к методике выявления установлен на альтруизм-эгоизм, процесс-результат:

**1.** Сумма «плюсов» первой строки — вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 — **«ориентация на процесс»**. Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

**2.** Сумма «плюсов» второй строки — вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 — **«ориентация на результат»**. Люди,

ориентирующиеся на результат, — одни из самых надёжных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

**3.** Сумма «плюсов» третьей строки — вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 — **«ориентация на альтруизм»**. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм — наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

**4.** Сумма «плюсов» четвёртой строки — «ориентация на эгоизм». Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля разумного эгоизма не может навредить человеку. Скорее, более вредит его отсутствие, причём это среди людей интеллигентных профессий встречается довольно часто. Вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

#### Ключи к методике выявления установок «свобода-власть», «труд-деньги»:

Подсчёт данных осуществляется так же, как и в предыдущей методике — подсчитывается количество плюсов (ответов «ДА» по горизонтальной строке протокола).

**1.** Сумма первой строки — «ориентация на труд» — обычно

люди, ориентирующиеся на труд, всё время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

**2.** Сумма второй строки — «ориентация на свободу» — главная ценность для этих людей — это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы и денег».

**3.** Сумма третьей строки — «ориентация на власть» — эта ориентация больше свойственна представителям сильного пола. Очень часто это производственники, хотя среди них бывают и исключения.

**4.** Сумма четвёртой строки — «ориентация на деньги» — обычно бывает в двух случаях, когда деньги есть и когда их нет. В наших выборках, в которых в основном учителя-руководители — эта ориентация выражена слабее, чем другие.

В настоящее время, когда происходит ломка многих устоявшихся ранее взглядов на жизнь, исследование изменений ориентации имеет чрезвычайное значение. Особенности ценностных ориентаций интересны при профессиональном отборе, профориентации, индивидуально-психологических, а также групповых консультациях. А могут быть интересны и в самых неожиданных ситуациях, например, при консультировании по вопросам семьи и брака. Как показал наш опыт, разногласия в социально-психоло-

гических установках вносит часто разлад в брачносемейные отношения. Целесообразнее, если разногласия в установках будут выявлены заранее и будут попытки их преодоления.

Результаты, полученные с помощью этих методик, целесообразно представить графически. Для этого необходимо начертить две вертикальные пересекающиеся прямые и отложить на каждой из четырёх прямых от центра (точка 0) количество баллов согласно ключам опросника. Далее следует эти точки соединить. В результате получится плоскость, отражающая особенности социально-психологических установок.

Следует отметить, что можно на основании результатов использования методик выявить несколько групп испытуемых:

**1.** Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

**2.** Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.

**3.** Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

В процессе индивидуально-го консультирования целесообразно уточнить, в частности, причины дисгармоничности ориентации или низкую мотивацию. Эти причины могут быть временными и не нуждаться в коррекции.

## Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространена в настоящее время **методика изменения ценностных ориентации М. Рокича**, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

**Инструкция:** «Сейчас вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав ту, которая для вас наиболее значима, поместите её на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите её вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займёт 18 место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы вы измените своё мнение, то можете исправить свои ответы, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию».

## Стимульный материал

### Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);

- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
  - наличие хороших и верных друзей;
  - общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
  - познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
  - продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
  - развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
  - развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
  - свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
  - счастливая семейная жизнь;
  - счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
  - творчество (возможность творческой деятельности);
  - уверенность в себе (внутренняя гармония; свобода от внутренних противоречий, сомнений).
- жизнерадостность (чувство юмора);
  - исполнительность (дисциплинированность);
  - независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
  - непримиримость к недостаткам в себе и других;
  - образованность (широта знаний, высокая общая культура);
  - ответственность (чувство долга, умение держать слово);
  - рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
  - самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
  - смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;
  - твёрдая воля (умение настоять на своём, не отступать перед трудностями);
  - терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
  - широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
  - честность (правдивость, искренность);
  - эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
  - чуткость (заботливость).

### **Список Б (инструментальные ценности):**

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);

Достоинство методики — универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость — возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенный её недостаток — влияние социальной желательности, возможность неискренности.

ти. Поэтому особую роль в этом случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы:

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

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструмен-

тальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела, индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удаётся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

### **Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)**

Эта методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение чётко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т.д.).

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Время выполнения методики 10–15 мин. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

**Вопросы:**

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причинённой вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вам отказать от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удаётся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удаётся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

- 30.** Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе?  
**31.** Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?  
**32.** Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать своё мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?  
**33.** Чувствуете ли вы себя непринуждённо, попав в незнакомый коллектив?  
**34.** Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?  
**35.** Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?  
**36.** Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?  
**37.** Верно ли, что у вас много друзей?

- 38.** Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?  
**39.** Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?  
**40.** Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

**Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»**

- Коммуникативные склонности:**  
 (+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37  
 (-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39  
**Организаторские склонности**  
 (+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38  
 (-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40