

Обработка результатов:

Варианты ответов соответствуют вариантам позициям в коммуникации, условно названным «технолог», «менеджер», «предприниматель».

Вариант А соответствует +1 баллу по шкале «технолог»

Вариант Б соответствует +1 баллу по шкале «менеджер»

Вариант В соответствует +1 баллу по шкале «предприниматель»

Общее количество баллов – 50.

Возможное распределение баллов по шкале – от 0 до 50.

Баллы суммируются по шкалам.

#	Позиция	Сумма баллов
А	Технолог	
Б	Менеджер	
В	Предприниматель	

Определить выраженность позиции можно следующим образом:

0-16 баллов

Низкий уровень

17-33 балла

Средний уровень

34 -50 баллов

Высокий уровень

Преобладающую позицию можно определить простым большинством баллов по шкале А, Б или В.

При этом, если максимум баллов достигнут равным количеством баллов по шкалам А и Б, преобладающей считается позиция Б. Если максимум баллов достигнут равным количеством баллов по шкалам Б и В, преобладающей считается позиция А. Если максимум достигнут равным количеством баллов по шкалам А и В, преобладающей считается позиция В.

Преобладающая позиция может определяться и при среднем уровне выраженности, если достигнуто простое большинство баллов.

Сведения о преобладающей позиции могут быть использованы для самоанализа при принятии решений о направлении дальнейшего профессионального развития, для распределения ролей в проектной группе, для выбора образовательных маршрутов, при командообразовании и т.д.

Сведения о выраженности позиции важны при планировании профессионального будущего. Позиция, выраженная на среднем уровне, может считаться подвижной. Высокий уровень выраженности позиции необходимо учитывать при планировании образовательно-профессионального маршрута.

Пояснительная записка для наставников:

Настоящий тест основан на возможности выбора варианта поведения испытуемого в той или иной ситуации (кейсе). Каждый из вариантов соответствует определенному типу реакции в соответствии с позицией в коммуникации: технолог, организатор (менеджер) и предприниматель.

Разработчик и автор схемы позиций в коммуникации «ПТО» Денис Коричин описывает взаимодействие людей внутри проекта и другой совместной деятельности следующими словами:

«Есть три позиции коммуникации: технолог, предприниматель и организатор. Технолог отвечает на вопрос «Что?» и занимается изготовлением. Для него важны: свойство, способ, инструмент. Предприниматель отвечает на вопрос «Зачем?» и занимается употреблением. Для него важны: польза, эффект, продукт. Организатор отвечает за распределение и на вопрос «Почем?». Эффективность, экономия, ограничение – главное для него».

Автор описывает позиции с точки зрения профессионалов, занятых в исследовательских или производственных проектах. Но, поскольку курс «Творчество как профессия» рассчитан на подростков и молодежь, определение комфортной для испытуемого позиции в коммуникации, роли в проектной команде, предлагается не на основании их профессионального опыта, а на личностных чертах, способностях, склонностях, доступном подросткам опыте реализации учебных задач и проектов, соответствующих возрасту жизненных ситуаций, на самооценке и самопрогнозировании поведения, с учетом возможностей, доступных школьникам и молодежи.

Поскольку методика определяет позицию коммуникации и связанную с ним роль в проекте методом решения кейсов, среди вариантов ответа нет правильного или неправильного. Каждый из вариантов представляет собой способ решения проблемы, позволяя выбрать соответствующий личным качествам и внутренней позиции испытуемого.

Обращаем ваше внимание, что каждую из позиций и связанных с ней ролей следует рассматривать как цельную, полноценную, самодостаточную. Ни одна из позиций не является более слабой или худшей, более низкой или подготовительной по отношению к другой. Важно не создать у испытуемых впечатления, что одна из позиций как-либо морально превосходит другую. Работоспособность и эффективность любой проектной группы обеспечивается наличием и слаженным взаимодействием представителей всех позиций/ролей. Может ли измениться преобладающая позиция/роль? Безусловно. С течением времени, развитием личности, приобретением ею практического опыта, в том числе, эмоционального опыта участия в разных видах совместной деятельности, человек может изменить предпочитаемую позицию в треугольнике «технолог-организатор-предприниматель», при этом возможен как переход с позиции «технолога» с приобретением новых знаний и навыков, уверенности в своих силах, в позицию «организатора» или «предпринимателя», так и переход из позиции «предпринимателя» в позицию «организатора» или «технолога», если с течением времени человек начинает осознавать, что за масштабom решаемых им задач он теряет то, за чем он пришел в креативный кластер – возможность непосредственно творить и создавать.

Обязательны ли перемещения с позиции на позицию с течением времени? Нет. Роли/позиция во многом опираются на особенности нервной деятельности, темперамента, индивидуальных стратегий деятельности, способностей и склонностей, поэтому, как правило, они достаточно устойчивы.

Помимо этого, следует заметить, что эксперты, занимающиеся изучением вопросов проектной деятельности, предостерегают от возможности перехода из роли в роль в рамках одного проекта, и рекомендуют с осторожностью относиться к возможности совмещать две и более ролей одному члену команды. Размытость сфер ответственности, нечеткость договоренностей и ожиданий ухудшает прогноз успеха любого проекта. Попытка взять на себя две роли сразу зачастую приводит к профанации одной из них, нередки случаи, когда вторая взятая на себя роль не подходит личности примерно никак или незнакома, навязана обстоятельствами. При этом даже старание и дополнительные усилия могут быть бесполезны. Настолько же проигрышны попытки «бега из позиции в позицию», поскольку реально сделать при этом толком ничего не получается.

Наиболее хорош прогноз для проекта, в котором собрались наиболее компетентные исполнители каждой из необходимых ролей. Ни дружеские связи, ни вознаграждение не обеспечат эффективность сотрудничества больше, чем команда, в которой каждый человек на своем месте, понимает свою зону ответственности, умеет решать свои задачи и уверенно полагается на тех, кто решает другие задачи.

При проведении методики в среде школьников можно обнаружить некоторые эксцессы по шкале признаков роли «предпринимателя». Низкие результаты бывают обусловлены недостатком опыта участия подростков в совместной деятельности, проектной работе, преобладания занятий, связанных с индивидуальными результатами и индивидуальной ответственностью. Высокие результаты наблюдаются у групп школьников, охваченных идеей лидерства, участвующих в курсах и тренингах по развитию лидерских качеств. Подобного рода подготовка может быть полезна, но фактически она не заменяет собой компетентностей, способностей и широты видения, необходимых для выполнения роли предпринимателя.

Результаты методики в связи с этим являются не диагнозом или окончательным вердиктом, они должны послужить поводом для размышления о том, какая роль в команде может быть испытуемому наиболее комфортна, на какой позиции он будет наиболее продуктивен и удовлетворен своей деятельностью.