

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Е. Л. Афанасенкова, Е. В. Ярославкина, А. Д. Швецова

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА**

*Методические рекомендации для студентов педагогических
и психологических направлений подготовки*

Южно-Сахалинск
Издательство СахГУ
2015

УДК 159.9.07(075)
ББК 88.6вя73
А94

Печатается по решению учебно-методического совета
Сахалинского государственного университета, 2015 г.

Рецензенты:

Панкова С. Ю., кандидат психологических наук, зав. кафедрой психологии и специальной педагогики ГБОУ ДПО «ИРОСО»;

Скоробач И. Р., кандидат педагогических наук, зав. кафедрой гуманитарного образования ГБОУ ДПО «ИРОСО».

Афанасенкова, Е. Л. Психолого-педагогическое исследование группы как коллектива : методические рекомендации для студентов педагогических и психологических направлений подготовки / Е. Л. Афанасенкова, Е. В. Ярославкина, А. Д. Швецова. – Южно-Сахалинск : изд-во СахГУ, 2015. – 48 с.
А94
ISBN 978-5-88811-504-6

В методических рекомендациях представлены требования к составлению плана, организации проведения и оформлению результатов психолого-педагогического исследования группы как коллектива (ученического класса или другой устойчивой официальной группы, например, студенческой и др.) во время прохождения студентами учебной, производственной, педагогической практик. Предложена схема изучения группы как коллектива и разнообразных видов взаимоотношений в ней (деловых, межличностных и др.), а также подобран и представлен комплекс методик для соответствующего психолого-педагогического исследования и анализа.

Рекомендуется для студентов педагогических и психологических направлений подготовки, проходящих учебную, производственную или педагогическую практику в общеобразовательных учреждениях.

УДК 159.9.07(075)
ББК 88.6вя73

ISBN 978-5-88811-504-6

© Афанасенкова Е. Л., 2015
© Ярославкина Е. В., 2015
© Швецова А. Д., 2015
© Сахалинский государственный университет, 2015

Содержание

Введение.....	4
1. Цель, задачи и принципы проведения психолого-педагогического изучения группы как коллектива.....	5
2. Учет и оценка результатов выполнения психолого-педагогического исследования	6
3. Руководство практикой	7
4. Требования к выполнению психолого-педагогического исследования группы как коллектива	8
4.1. Структура психолого-педагогической характеристики группы	8
4.1.1. Общие сведения об исследуемой группе	8
4.1.2. Методики сбора первичной информации о группе как коллективе	9
4.1.3. Характеристика общей активности учащихся в учебной и во внеучебной деятельности группы	12
4.1.4. Структура коллектива и общий уровень его развития: внутригрупповые межличностные отношения, социально-психологический климат, характер общения.....	12
4.1.5. Методики для исследования уровня развития группы как коллектива и степени форсированности внутригрупповых отношений.....	13
Социометрическая методика	13
Референтометрия	17
Социально-психологическая самооаттестация группы как коллектива (СПСК)	20
Исследование эмоционального потенциала коллектива по А. Н. Лутошкину.....	27
4.1.6. Эффективность управления группой: характеристика стиля и уровня руководства, роль актива/ядра группы.....	30
5. Общие выводы и рекомендации по развитию группы как коллектива	31
6. Самоанализ уровня развития психолого-педагогических способностей студента-практиканта	32
Рекомендуемая литература	40
Приложения	44

Введение

Подготовка будущих специалистов – педагога-психолога, педагога дополнительного образования, социального педагога, преподавателя-предметника и других – предполагает овладение ими не только системы предметных знаний (по профессиональному профилю: социальная работа в школе, психолого-педагогическое сопровождение учащихся, математика, русский язык и литература, биология и т. п.), соответствующих умений и навыков, но и формирование у них глубокой базы психологических знаний и умений как основы деятельности в системе образования. Такой дипломированный специалист должен уметь самостоятельно осуществлять исследование внутриколлективных отношений в группе (ученической, студенческой и др.), социально-психологического климата в ней, уровня сплоченности и т. п. для составления ее развернутой психолого-педагогической характеристики. Именно такой подход позволит ему как руководителю класса, студенческой группы, кружка, студии при образовательном учреждении в системе дополнительного образования на основе объективных данных выявлять сильные и слабые стороны возглавляемого коллектива, правильно разрабатывать систему воспитательных и коррекционных мер по развитию и гармонизации внутригрупповых отношений, грамотно реализовать данную программу и получить предполагаемый результат. Все это является неотъемлемой частью профессиональной подготовки современного высококвалифицированного специалиста системы образования. Поэтому выполнение студентами-практикантами исследовательской работы по психологии при прохождении практики: психолого-педагогической характеристики группы как коллектива – является необходимой и неотъемлемой частью их полноценной профессиональной подготовки.

Такая работа, с одной стороны, позволяет студентам понять уровень собственной подготовки по психологии и педагогике за период обучения в вузе. С другой – понять практическую значимость психологических знаний в практической деятельности специалиста системы образования. С третьей – научиться через проведение психологических исследований распознавать достаточно важные характеристики группы (структуру межличностных взаимоотношений, социальный статус, уровни организованности и т. п.) и выявлять объективные проблемы в развитии коллектива. С четвертой – разрабатывать коррекционные программы (мероприятия) по преодолению выявленных проблем развития группы и научиться грамотно работать с группой, опираясь не на чье-то постороннее мнение, не на случай, а на объективные данные, научный анализ изученных явлений для правильной организации учебной, учебно-профессиональной, воспитательной, досуговой деятельности учащихся разного возраста. В-пятых – сформировать практические умения и навыки по осуществлению эффективной деятельности классного руководителя, учителя-предметника, педагога дополнительного образования, педагога-психолога и других специалистов системы образования и создать условия для осознания ими не только значимости, но и специфики их профессии, а возможно и правильности своего профессионального выбора.

Исследуя группу, составляя ее психолого-педагогическую характеристику, будущий специалист системы образования овладеет на практике разнообразными психологическими методами и методиками изучения группы как коллектива: стандартизированное, свободное, включенное, скрытое и другие виды наблюдения, беседа, экспертная оценка, анкетирование и опрос в различных их модификациях, анализ продуктов деятельности учащихся, социометрия, референтометрия, самоаттестация группы как коллектива и других; а также научиться выполнять количественно-качественный анализ полученных данных, формулировать достоверные и объективные выводы, разрабатывать соответствующие им рекомендации по преодолению проблем в развитии группы. Помимо этого, сможет использовать теоретические знания по психологии в своей практической деятельности в соответствии с ее реальными целями и особенностями объекта исследования (время существования группы как коллектива, возраст учащихся и т. п.). Это, несомненно, поможет будущим специалистам не только при выполнении своих обязанностей в период прохождения практики, но и в их дальнейшей самостоятельной практической деятельности в образовательных учреждениях для осуществления планомерной и целенаправленной психолого-педагогической, воспитательной и иных видов работы.

1. Цель, задачи и принципы проведения психолого-педагогического изучения группы как коллектива

Целью выполнения психолого-педагогического изучения группы является овладение будущим специалистом системы образования – педагогом-психологом, педагогом дополнительного образования, учителем-предметником – умением определять на практике уровень развития группы как коллектива на основе использования соответствующих методов и методик психологического исследования группы, осуществлять психологический анализ внутригрупповых коллективных явлений, давать им обоснованную интерпретацию, формулировать объективные выводы по результатам исследования и разрабатывать грамотные рекомендации по преодолению трудностей в развитии группы как коллектива.

Такая работа позволяет решить следующие **задачи**.

1. Формировать практические навыки использования психологических методов и методик исследования изучения группы как коллектива.

2. Осознать реальную значимость психологических знаний в деятельности специалиста системы образования.

3. Научиться грамотно и точно на основе проведения психолого-педагогического исследования определять такие важные характеристики группы, как структура межличностных взаимоотношений, социальный статус членов группы, уровень организованности и социальной зрелости группы, уровень развития внутригруппового социально-психологического климата, коэффициент групповой сплоченности и др.

4. Развить умения продуктивной работы с коллективом, опираясь на объективные данные, научный анализ наблюдаемых явлений для правильной организации учебной, учебно-профессиональной, воспитательной, кружковой и других видов деятельности учащихся разного возраста.

5. Уметь определять уровень своей подготовки по психологии и педагогике за прошедший период обучения в вузе, на основе самоанализа практического опыта руководства группой в образовательном учреждении и других форм психолого-педагогической деятельности в период прохождения практики, осознавать значимость выбранной профессии и правильность своего профессионального выбора.

При составлении психолого-педагогической характеристики студент-практикант должен руководствоваться следующими принципами научного анализа проведенного исследования группы:

– **принцип объективности** предполагает описание и анализ реально существующих и действительно проявляющихся в жизни, деятельности коллектива фактов, событий и т. д.;

– **принцип системности** (взаимосвязи и взаимообусловленности явлений) представляет собой всестороннее рассмотрение различных аспектов жизни и деятельности группы во всех связях, взаимоотношениях и обобщение их в единую характеристику;

– **принцип детерминизма** (причинной обусловленности), заключающийся в выявлении причин и закономерностей наблюдаемых явлений и фактов, характеризующих уровень развития группы и внутригрупповых отношений;

– **принцип развития** предусматривает, что группа – это динамичное образование, которое развивается в двух направлениях: качественные изменения (переход от низших к высшим уровням развития), возрастные изменения членов группы. Поэтому необходимо учитывать, что процесс становления группы противоречив, но при естественном ходе развития эти противоречия закономерны. Отсюда главной задачей руководителя группы является эффективное разрешение этих противоречий и оказание помощи группе в переходе на более высокий уровень ее социальной зрелости;

– **принцип деятельности** заключается в том, что изучение группы должно осуществляться в ходе непосредственной работы с ней и при обязательном ее включении в выполнение совместных и разнообразных форм и видов групповых и межгрупповых мероприятий;

– **принцип соблюдения этических норм** предполагает, что студент принимает полную ответственность за свою деятельность и обязан действовать так, чтобы ни словом, ни делом не навредить изучаемой группе и отдельным ее членам. Каждое воздействие на группу и на ее участников должно быть профессиональным и осознанным, с четким пониманием последствий и

ориентировано на позитивную перспективу развития и группы, и отдельной личности.

Виды работ студентов-практикантов по обследованию группы как коллектива и общая структура психолого-педагогического изучения группы:

Реализация и закрепление знаний и умений из области общей, возрастной, педагогической, социальной психологии в своей практической деятельности в период практики при выполнении задания по психологии – психолого-педагогического исследования группы как коллектива – включает в себя следующие структурные элементы:

1. Составление социального портрета обследуемой группы с выявлением ее особенностей: состав, композиция, уровень развития, затруднения во внутригрупповом взаимодействии, совместной деятельности.

2. Составление программы обследования: формулирование проблемы, постановка цели и задач исследования, подбор методов и методик.

3. Проведение обследования по разработанной программе, обработка и анализ результатов. Оформление соответствующих материалов.

4. Разработка рекомендаций по коррекции проблем развития группы как коллектива, в том числе психокоррекционной программы по улучшению внутригрупповых отношений (реализация некоторых форм и видов работы из нее).

5. Проведение самоанализа, направленного на выявление уровня развития собственных психолого-педагогических, коммуникативных и организаторских способностей.

6. Подготовка и оформление материалов проведенной работы, отчета о выполнении комплексного задания по психологии.

Осуществление психолого-педагогического исследования группы как коллектива позволяет студентам-практикантам не только актуализировать знания по психологии в практической деятельности, но и активно развивать личностное и профессиональное самосознание, формировать практические умения по целенаправленному и осознанному применению знаний из области психологии и педагогики в практической деятельности специалиста системы образования.

2. Учет и оценка результатов выполнения психолого-педагогического исследования

1. По каждому этапу проведенного обследования группы как коллектива студент-практикант представляет материалы в соответствующей форме (см. пункт 3).

2. Контроль выполнения заданий по психолого-педагогической характеристике группы как коллектива предусматривает работу студента-практиканта с назначенным методистом по психологии на индивидуальных и групповых консультациях по соответствующему графику.

3. Оценка результатов проведенного студентом-практикантом обследования группы как коллектива осуществляется методистом-психологом по предоставленному отчету (после окончания практики в соответствующие сроки).

Оценка **«отлично»** выставляется в том случае, если предоставленная работа выполнена на высоком уровне: имеются все задания по психолого-педагогическому исследованию группы как коллектива в полном объеме и в соответствии с установленными требованиями, как по содержанию, так и по форме выполнения. При этом студент проявил самостоятельность, творческий и исследовательский подход в области планирования, организации, проведения исследования группы, обработки полученных результатов, а также составления рекомендаций на их основе по коррекции внутригрупповых отношений и их полной или частичной реализации во время прохождения практики.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент полностью выполнил задания по психолого-педагогическому изучению группы как коллектива, но в проведении отдельных видов работ допускал незначительные ошибки, в частности, испытывал затруднения в формулировании обобщающих выводов в конце работы, рекомендаций по улучшению социально-психологического климата в группе, в определении основных направлений коррекции внутригрупповых отношений на основе результатов проведенного исследования.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, когда студент в целом выполнил психолого-

педагогическое исследование группы как коллектива, но не обнаружил глубоких теоретических знаний при выполнении данной работы; не в полной мере овладел умениями их применения при обследовании группы; допускал ошибки в проведении отдельных видов работ по изучению уровню развития группы и внутригрупповых отношений; испытывал затруднения в правильной интерпретации полученных данных, в формулировании, как частных, так и общих выводов по проведенному исследованию; не мог самостоятельно без методической помощи определить проблемы внутригруппового развития и пути их преодоления.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется, когда студент-практикант не выполнил основных заданий по психолого-педагогическому исследованию группы как коллектива; в ходе работы показал слабые теоретические знания в этой области психологии, не овладел умениями по применению соответствующих методов и методик в изучении уровня развития группы и внутригрупповых отношений; не смог грамотно оформить материалы исследования, испытывал серьезные затруднения в обработке полученных данных, формулировании выводов, разработке соответствующих рекомендаций по гармонизации внутригрупповых отношений.

Количество баллов (от 0 до 100) за каждую отметку («2», «3», «4», «5») по результатам проверки материалов отчетов определяется методистом-психологом в соответствии с принятой и утвержденной программой практики в том или ином подразделении университета.

4. Студентам, которые не выполнили задание по психологии и не предоставили соответствующий отчет (по уважительной или неуважительной причине) итоговая оценка за практику не выставляется до момента предоставления на проверку данного вида работы. При этом итоговая оценка за практику снижается на балл за задержку документации без уважительной причины (после ее предоставления и проверки). Если соответствующий вид работы так и не будет выполнен, это считается учебной задолженностью, итоговая оценка за практику не выставляется и студент не допускается к экзаменационной сессии до момента ликвидации этой задолженности.

Данная мера вполне оправдана, так как для будущего специалиста системы образования знания и умения по определению уровня развития группы как коллектива, изучению внутриколлективных отношений являются неотъемлемой частью профессиональной подготовки. Помимо этого, студенты, прошедшие практику, должны быть в равных условиях. И если студент не предоставил никакого официального документа по вопросу задержки документации (в частности, задания по психологии), он должен быть готов к принятию ответственности за собственную недисциплинированность и халатное отношение к итоговой аттестации по результатам прохождения практики.

3. Руководство практикой

Учебная, производственная, педагогическая практика студентов СахГУ педагогических и психологических направлений подготовки проводится в основном на базе образовательных учреждений Сахалинской области.

За организацию практики отвечает непосредственный руководитель студентов-практикантов, назначенный в соответствующем подразделении университета. А за выполнение задания по психологии – штатный преподаватель кафедры психологии, утвержденный на период практики в соответствии с его учебной нагрузкой.

На период практики методист по психологии должен составить график консультаций для студентов-практикантов (не менее одного раза в неделю), на которых он должен осуществлять методическое руководство и оказывать помощь в выполнении задания по изучению группы как коллектива, а также по оформлению документации к отчету. Консультации могут носить как индивидуальный, так и групповой характер.

Перед началом практики обязательно проводится установочная конференция для всей студенческой группы (курса), на которой студентам-практикантам методист по психологии объясняет структуру и специфику выполнения задания по исследованию группы и внутригрупповых отношений, сообщает график консультаций. По окончании практики на итоговой конференции

методист по психологии представляет развернутый анализ (соответствующий отчет) по результатам проверки материалов психолого-педагогического исследования группы как коллектива с соответствующими комментариями (сильные/слабые стороны, типичные ошибки и т. п.), а также сообщает соответствующие оценки каждому студенту, выполнившему данную работу.

4. Требования к выполнению психолого-педагогического исследования группы как коллектива¹

4.1. Структура психолого-педагогической характеристики группы

4.1.1. Общие сведения об исследуемой группе

1) Социальный паспорт группы

Социальный паспорт изучаемой группы содержит основные сведения о ней как об объекте исследования по указанным ниже параметрам. Данная часть работы выполняется в описательной форме, а не заполняется как анкета, что позволяет субъекту исследования не только указывать, определять те или иные параметры группы, но и описывать, комментировать их, подвергая психолого-педагогическому анализу. Это поможет не только составить целостный психологический портрет группы, представление об ее особенностях, но и сформулировать предварительные выводы о уровне развития группы и внутригрупповых отношений, определить проблемы ее развития (если таковые имеются), а также точно и объективно определить цель исследования.

Параметры для анализа группы и составления ее социального паспорта:

- общие данные о группе: город, образовательное учреждение с указанием его особенностей (например, лицей, гимназия; направление специализации, отделение и т. п.); группа с указанием особенностей (например, математический, коррекционный; направление, специализация и т. п.), время существования группы;
- количественный состав: (мальчики/юноши/мужчины – девочки /девушки/женщины = всего);
- дифференциация членов группы по году рождения (например, 1995 года рождения – 5 человек, 1996 года рождения – 15 человек и т. д.);
- дифференциация по группам здоровья (основная/с ограничениями и т. п.);
- дифференциация по успеваемости (отличники – хорошисты и т. д.);
- дифференциация по участию в жизни группы, образовательного учреждения (актив класса; ядро группы);
- дифференциация по составу и социальному статусу семьи (многодетные/однопородные; полные/неполные; благополучные/неблагополучные и т. п.);
- общая характеристика группы по дисциплине на занятиях и вне занятий, например, на внеучебных мероприятиях, переменах и т. п. (группы в целом, отдельных ее членов), выявление причин, вызывающих «трудности» в поведении и общении учащихся;
- место коллектива среди других групп в образовательном заведении;
- отношение классного коллектива/группы к учебе, общественно-полезной деятельности, к внеучебной / общественной деятельности;
- отношение классного коллектива/группы к членам своей и других групп; к себе как группе и к другим группам в своем образовательном учреждении; какое место изучаемая группа занимает в системе социальных отношений своего образовательного учреждения;
- общие сведения о классном руководителе/кураторе и его взаимоотношениях с классом/группой (квалификация, преподаваемый предмет, стаж педагогической/трудовой деятельности, стиль управления коллективом и т. п.);
- наличие или отсутствие традиций в группе.

2) Индивидуальные и возрастные особенности членов группы:

- как в группе проявляются психологические особенности возраста в целом и у отдельных членов группы;

¹ Оформление титульного листа исследования группы как коллектива находится в Приложении 1.

- дифференциация по увлечениям (музыкальная школа, спортивные секции и т. п.);
- наличие в группе «новичков», второгодников, «трудных» учащихся, активистов и их влияние на товарищей в группе;
- уровень воспитанности членов группы: усвоение группой и отдельными ее членами социального опыта (норм и правил, принятых в образовательном учреждении, группе); проявление чуткости, внимательности, честности, чувства долга и других качеств по отношению к членам своей и других групп; какие существуют формы и методы воспитания этих качеств в группе.

3) Выводы по первой части работы: выявление актуальной проблемы развития группы, определение цели и задач предстоящего исследования.

Первичные методы изучения группы

1. Стандартизированное наблюдение (см. ниже соответствующую методику № 1).
2. Анализ документации и продуктов деятельности.
3. Беседа (с классным руководителем/куратором, учителями-предметниками, учениками/студентами, родителями и т. п.).
4. Экспертная оценка (психолог учебного заведения; социальный педагог; администрация учебного заведения по учебной и воспитательной работе и др.).
4. Анкетирование (см. ниже соответствующие методики № 2, № 3).

4.1.2. Методики сбора первичной информации о группе как коллективе

Методика № 1: «Бланк фиксации результатов для проведения стандартизированного наблюдения (примерный)».

Цель: сбор первичной информации об исследуемой группе на основе непосредственного наблюдения за ней в процессе учебной и внеучебной деятельности.

Бланк стандартизированного наблюдения

Дата: _____

Форма и вид работы изучаемой группы: _____

Место осуществления наблюдения: _____

Контингент: _____

Протокол стандартизированного наблюдения

Этапы работы	Время работы	Содержание этапа работы	Поведение, действия, высказывания и т. п. членов обследуемой группы	Психолого-педагогическая оценка наблюдаемых явлений
1. Оргмомент	10 мин.			
2.			
Заключение	Общий вывод и рекомендации:			

Методика № 2: «Анкета для учащихся (примерная)».

Цель: сбор первичной информации о группе на основе анализа мнений ее членов.

Анкета для учащихся

Фамилия _____

Имя _____ Отчество _____

Пол _____ Возраст _____

Школа/институт, класс/группа (профиль) _____

1. Нравится ли Вам учиться в школе и почему? _____

2. Укажите Ваши любимые предметы в порядке предпочтения, в первую очередь, во вторую очередь и т. д. Почему они любимые? _____

3. Укажите Ваши нелюбимые предметы в порядке предпочтения, в первую очередь, во вторую очередь и т. д. Почему они нелюбимые? _____

4. Участвуете ли Вы в общественной жизни школы? Если «да», то в каких мероприятиях:

а) конкурсы (какие) _____

б) олимпиады (какие) _____

в) концерты (какие) _____

г) соревнования (какие) _____

Свой вариант ответа _____

5. Есть ли предметы, по которым Вы нуждаетесь в дополнительной помощи? Если «да», то укажите их _____

6. Какая помощь Вам необходима:

а) дополнительные занятия с учителем-предметником в школе _____

б) факультативные занятия в школе _____

Свой вариант ответа _____

7. Посещаете ли Вы репетитора? Если «да», то по какому предмету _____

8. Укажите Ваши хобби (увлечения) _____

9. Посещаете ли Вы дополнительные школы, секции, студии? Если «да», то какие _____

10. Как Вы думаете, можно ли назвать Ваш класс дружным? Обоснуйте свой ответ _____

11. Поддерживаете ли Вы отношения с одноклассниками вне школы? (каким образом) _____

12. Существуют ли в Вашем классе традиции? Если «да», то какие _____

13. В каких ситуациях Вы можете рассчитывать на помощь классного руководителя? _____

14. Комфортно ли Вы себя чувствуете в общении с преподавателями? Поясните свой ответ _____

15. Чтобы Вы хотели изменить в своем классном коллективе? _____

16. Пожелания и предложения Вашему классу и классному руководителю _____

Методика № 3: «Анкета для взрослых (примерная)».

Для тех студентов-практикантов, которые будут проходить практику в среднеспециальных учебных заведениях, институтах, университетах и других образовательных учреждениях.

Цель: сбор первичной информации о группе на основе анализа мнений ее членов.

Анкета (для взрослых)

Фамилия _____

Имя _____ Отчество _____

Пол _____ Возраст _____

Место работы, должность (профессиональный профиль) _____

Укажите краткие сведения о семье (перечислите всех членов семьи, их возраст, сферу деятельности) _____

1. Перечислите Ваши увлечения (хобби) _____

2. Нравится ли Вам Ваша работа? Обоснуйте свой ответ _____

3. Какие обязанности, виды деятельности Вам нравится больше всего и почему? _____

4. Какие обязанности, виды деятельности Вам не нравится больше всего и почему? _____

5. Принимаете ли Вы активное участие в общественной жизни? Если «да», то укажите, каким образом _____

6. Можно ли назвать Ваш коллектив дружным и почему? _____

7. Какие традиции существуют в Вашем коллективе:

а) Поздравлять с днем рождения коллег ____;

б) Корпоративные вечеринки (День организации предприятия; Новый год, 8 марта и др.) ____;

Свой вариант ответа _____

8. Как Вы думаете, что необходимо сделать для того, чтобы Ваш коллектив стал более дружным и сплоченным? _____

9. Что Вы сами готовы сделать для этого? _____

10. Пожелания и предложения Вашему руководителю по улучшению психологического климата и эффективности деятельности коллектива _____

11. С кем из членов Вашего коллектива обычно Вы предпочитаете выполнять производственные задания и почему? _____

12. Поддерживаете ли Вы отношения с коллегами вне работы? Если «да», то какие:

а) дружеские _____;

б) изредка вместе проводим свободное время _____;

Свой вариант ответа _____

13. Какие качества Вы цените в дружбе больше всего:

а) преданность _____;

б) умение хранить тайны _____;

в) доброта _____;

г) честность _____;

Свой вариант ответа _____

4.1.3. Характеристика общей активности учащихся в учебной и во внеучебной деятельности группы

1) Показатели для анализа общей активности членов группы в учебной деятельности:

- общее отношение учащихся группы к учебной деятельности в целом и отдельным предметам;
- преобладающие мотивы учения для группы в целом;
- уровень внимания и активности учащихся на занятиях, при выполнении домашних и творческих работ;
- наличие любознательности, инициативы, самоконтроля и самоорганизации в учебной деятельности;
- общий уровень работоспособности группы и факторы, влияющие на нее.

2) Показатели для анализа общей активности членов группы во внеучебной деятельности:

- преобладающие мотивы, потребности, интересы в жизни и делах группы (во внеучебной деятельности);
- отношение группы к общественным поручениям, мероприятиям, уровень ответственности при их выполнении;
- участие группы в жизни образовательного заведения.

Методы изучения активности учащихся:

1. Анкетирование.
2. Наблюдение.
3. Беседа.
4. Анализ продуктов деятельности.

4.1.4. Структура группы и общий уровень ее развития: внутригрупповые межличностные отношения, социально-психологический климат, характер общения

Анализ основных характеристик группы как коллектива:

Сплоченность группы. Степень организованности и спаянности членов группы. Краткая характеристика дружеских микрогрупп (предполагаемые мотивы объединения в микрогруппы, лидерство в микрогруппах, отношения между микрогруппами, предполагаемые причины изо-

ляции и отвержения отдельных членов группы).

Лидерство и руководство в группе. Сколько лидеров в группе, среди мальчиков и среди девочек, какие личностные качества или социальные характеристики привлекают в них других членов группы.

Руководство группой: формальное/неформальное; стиль управления группой. Наличие изолированных, замкнутых и необщительных членов в группе, пути и методы вовлечения их в жизнь коллектива.

Внутригрупповые нормы. Ориентация членов группы на нормы поведения, принятые в образовательном учреждении, на внутригрупповые нормы. Ценности группы, наличие традиций. Критика и самокритика в группе. Соответствие внутригрупповых процессов возрастным нормам.

Социально-психологический климат в группе. Взаимоотношения между мальчиками и девочками, юношами и девушками. Товарищество и дружба в группе. Преобладающий тип внутригрупповых межличностных отношений, характеристика социально-психологического климата и факторов, влияющих на него (уровень его развития, возможности коррекции негативных явлений и т. п.).

Методы изучения уровня развития группы и внутригрупповых отношений (выберите два метода, наиболее подходящие для обследуемой группы по возрастным или композиционным критериям):

1. Социометрическая методика (см. ниже соответствующую социометрическую методику).
2. Референтометрия, применяется для возрастных групп с 14 лет (см. ниже соответствующую референтометрическую методику).
3. Самоаттестация группы как коллектива (см. ниже соответствующую методику СПСК).
4. Социально-психологический климат в группе (см. ниже соответствующую методику).
5. Исследование эмоционального потенциала коллектива по Лутошкину А. Н. (см. ниже соответствующую методику).

1.1.5. Методики для исследования уровня развития группы как коллектива и степени форсированности внутригрупповых отношений

СОЦИОМЕТРИЧЕСКАЯ МЕТОДИКА²

Социометрический тест, разработанный Джекобом Леви Морено, имеет много модификаций. Применяется для количественного выражения структуры межличностных отношений в группе, исходя из числа и характера взаимных выборов ее членов по определенному социометрическому критерию. Используется для оценки межличностных эмоциональных связей в группе, т. е. взаимных симпатий между членами группы.

Цель: изучение внутригрупповой композиции, статусов и уровня сплоченности.

Задачи:

- 1) измерение степени сплоченности/разобщенности в группе;
- 2) выявления соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии/антипатии (лидеры, звезды, предпочитаемые, малопредпочитаемые, изгои, отверженные);
- 3) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами;
- 4) определение социометрического статуса каждого члена группы;
- 5) установление коэффициента групповой сплоченности.

Исследование группы при помощи данной методики обычно проводится тогда, когда группа включает в себя не менее 10 человек и существует не менее трех месяцев.

Рекомендуется заранее подготовить бланки.

Перед началом опроса следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы. Объяснить, что декларируемые результаты будут даны только в

² Немов, Р. С. Психология : в 3 кн. : кн. 3 : Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2003. – С. 377–382.

общей статистике. Предупредить о том, что ответы подписываются автором, *гарантировать сохранение тайны ответов*, для убедительности показать, как нужно сложить бланки с готовыми ответами, чтобы их невозможно было прочесть даже случайно.

Необходимо постараться установить атмосферу доверия в отношениях с группой. Отсутствие доверия к экспериментатору, подозрения в том, что результаты опроса могут быть использованы во вред испытуемым, приводят к отказу выполнять задание в целом либо к отказу осуществить негативный выбор.

После проведения инструктажа группа приступает непосредственно к опросу. Ему подвергаются все члены группы. Респонденты должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист и указать свою фамилию. В процессе опроса исследователь должен следить за тем, чтобы опрашиваемые не общались между собой, постоянно подчеркивать и напоминать об обязательности ответов на все вопросы. Не следует торопиться, подгонять испытуемых с ответами. В то же время, если испытуемые не имеют списка членов группы, не следует препятствовать визуальным контактам.

Пример анкеты для проведения социометрического исследования

1. Ваши фамилия и имя.
2. Кого из одноклассников Вы считаете своими близкими друзьями?
3. Кого из одноклассников Вы считаете своими хорошими приятелями?
4. С кем из одноклассников Вы практически не общаетесь? (нет общих интересов, точек пересечения)
5. С кем из одноклассников Вам не хочется общаться? (испытываете антипатию; возможно, находитесь в конфликте).

Примечание: в каждом вопросе пишите фамилию и имя членов группы в порядке личного предпочтения, в первую очередь, во вторую и т. д. Укажите от трех до пяти членов группы в каждом вопросе.

Результаты социометрии, полученные в ходе исследования, представляются в особых формах: социограммы и социоматрицы.

Социоматрица – это матрица связей, с помощью которой анализируются внутриколлективные отношения. В социоматрицу в форме числовых значений и символов заносится информация, полученная в ходе опроса.

Социограмма – схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите»; «мишени») с помощью специальных знаков.

Групповые социограммы в свою очередь могут быть представлены в виде:

1) конвенциональной социограммы – индивиды, составляющие группу, изображаются в виде кружочков, соединенных между собой стрелками, символизирующими социометрические выборы или отклонения;

2) «социограммы-мишени» – представляет собой систему концентрических окружностей, количество которых равно максимальному количеству выборов, полученных в группе. Все члены группы располагаются на окружностях в соответствии с количеством полученных выборов. Вся социограмма-мишень делится на секторы по социально-демографическим характеристикам группы (пол, возраст и т. п.).

Обработка данных и интерпретация результатов проведенного исследования

Листы с ответами испытуемых на предложенные вопросы обрабатываются, и имеющаяся в них информация переносится в соответствующую таблицу: социометрическую матрицу (см. табл. 1). Матрица состоит: по вертикали – из списка фамилий группы, расположенных в алфавитном порядке и сгруппированных по половому признаку; по горизонтали – их номера, под которыми испытуемые обозначены в списке.

Социометрическая матрица

№	Кто выбирает: Фамилия испытуемого (или соответствующий шифр)	Кого выбирают: (члены группы по тому же списку)					Сделанные выборы/ отклонения		Всего
		1	2	3	4	5	(+)	(-)	
1	А-ов		⊕	+	-	⊕	3	1	4
2	И-ов	⊕		-	+	⊕	3	1	4
3	П-ов	-	+		⊕	+	3	1	4
4	Е-ов	-	-	+		⊕	2	2	4
5	С-ов	⊕	⊕	-	⊕		3	1	4
...№									
	Количество полученных Выборов $\Sigma(+)$	2	3	2	3	4	14		
	Количество полученных Отклонений $\Sigma(-)$	2	1	2	1	0		6	
	Всего								20

Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах. Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову С., то + ставится на пересечении первой строки и второго столбца. Вторым выбором Александров отдал Петрову Д., поэтому + записывается в квадрате на пересечении первой строки и третьего столбца. Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующий знак этих выборов обводятся кружочком (см. табл. 1) Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов.

Крайние правые столбцы и нижние строки социометрической матрицы являются итоговыми. В них вносятся суммарные данные о количестве выборов и отклонений, полученных и сделанных каждым из членов группы.

Просматривая нижние строки заполненной социометрической матрицы, можно определить лидера в данной группе. Им будет тот из ее членов, который получил наибольшее число выборов. По количеству отклонений можно также определить того, кто вызывает к себе наибольшие антипатии.

Далее вычисляется социометрический статус каждого члена группы, который определяется по формуле: $C = M / (n - 1)$,
где C – социометрический статус учащегося;

M – общее число полученных испытуемых положительных выборов (если учитывать отрицательные выборы, то их сумма вычитается от суммы положительных);

n – число испытуемых.

В зависимости от количества полученных социометрических положительных выборов можно классифицировать испытуемых на пять статусных групп:

1. «Звезды» – в два раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым.
2. «Предпочитаемые» – в полтора раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым.
3. «Принятые» – показатель примерно равен среднему числу полученных выборов одним испытуемым.
4. «Непринятые» – в полтора раза меньше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым.
5. «Отвергнутые» – равно нулю или в два раза меньше, чем число полученных выборов одним испытуемым.

Среднее число полученных выборов одним испытуемым (**К**) вычисляется по формуле:

$$K = \frac{\text{Общее число сделанных выборов}}{\text{Общее количество испытуемых}}$$

Полученные данные заносятся в соответствующую таблицу (см. табл. 2).

Таблица 2

Социометрический статус каждого члена группы

№	Фамилия, имя учащихся	Положительный социометрический статус	Отрицательный социометрический статус
1	А-ов		
2	И-ов		
3	П-ов		
4	Е-ов		
5	С-ов		
...			
...			
№			

На основе заполненной социометрической матрицы (табл. 1) строится групповая социограмма-мишень. Она позволяет визуализировать результаты, наглядно увидеть картину сложившихся взаимоотношений в группе, выявить точки напряжения в группе, если таковые есть. Можно строить и индивидуальные социограммы. На практике индивидуальные социограммы используются редко (есть смысл их строить для сравнения лидеров разных микрогрупп в изучаемом коллективе), так как групповая социограмма полностью отображает всю картину групповых взаимоотношений.

В социограмме-мишени число концентрических окружностей строго соответствует наибольшему количеству выборов для одного члена группы.

Многолетняя практика применения социометрического метода позволяет утверждать, что построение социограммы вида «мишень» не вызывает особых сложностей (даже в группе из 15 человек максимальное количество выборов редко превышает 10). Если группа состоит из 15–20 человек, то для ее построения нужно использовать лист бумаги подходящего формата, так как на социограмме будет много линий. Девочек и мальчиков желательно отображать с помощью разных значков (например, квадрат и круг). Внутри такого значка указывается номер участника, соответствующий его порядковому номеру в матрице. Наносить данные на социограмму рекомендуется в том порядке, в каком они записаны в матрице, а не в зависимости от количества полученных выборов (в таком случае меньше вероятность ошибки).

Выборы членов группы отображаются красными стрелками или сплошной линией, отклонения – синими или прерывистой линией. Возможны варианты взаимных выборов и отклонений, такие случаи отображаются двусторонними стрелками. Для того чтобы они выделялись на общем фоне, целесообразно использовать более толстые линии.

На примере социограммы-мишени, представленной на рис. 1, мы можем убедиться в том, что в данной гипотетической группе максимальное число полученных выборов равняется пяти. Это то число выборов, которое получил лидер в группе. Он условно показан на социограмме в центре. Остальные члены группы располагаются на социограмме-мишени на периферии в пределах тех окружностей, которые соответствуют числу полученных ими выборов. От центра к периферии число положительных выборов уменьшается. За пределами всех окружностей социограммы-мишени располагаются те члены группы, которых не выбрал никто. Это изолированные от остальных участники группы, не имеющие как положительных, так и отрицательных взаимоотношений с другими членами.

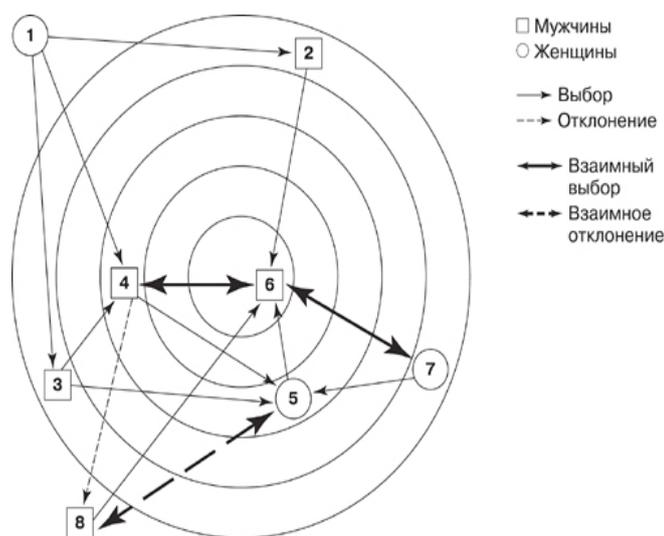


Рис. 1. Социограмма-мишень

Представляемые в социограммах-мишенях данные для получения более подробной информации о положении человека в системе внутригрупповых отношений могут быть дополнены числовыми показателями – индексами. Наиболее известный из них **индекс групповой сплоченности**, который характеризует систему групповых отношений в целом. Его формула выглядит следующим образом:

$$C_n = K / \sum \mathbf{v}\mathbf{v},$$

где:

C_n – показатель групповой сплоченности на эмоционально-межличностном уровне;

K – общее число взаимных выборов, сделанных членами данной группы;

$\sum \mathbf{v}\mathbf{v}$ – максимально возможное число взаимных выборов в данной группе.

Показатель K устанавливается по социометрической матрице, а показатель $\sum \mathbf{v}\mathbf{v}$ определяется по формуле:

$$\sum \mathbf{v}\mathbf{v} = n(n-1)/2,$$

где n – число членов в изучаемой группе.

Достаточно представительную и разностороннюю информацию о положении человека в системе групповых взаимоотношений можно получить, например, при помощи следующих дополнительных социометрических индексов:

1. Разница между числом выборов, сделанных данным членом группы, и количеством сделанных им же отклонений. Этот индекс свидетельствует об отношении данного человека к группе в целом.

2. Разница между числом полученных выборов и количеством полученных отклонений. Это оценка отношения группы к данному человеку.

3. Количество взаимных выборов, имеющихся у данного человека с остальными членами группы. Это индекс положительных взаимосвязей данного человека с остальными членами группы.

4. Количество полученных взаимных отклонений. Это и индекс взаимной неприязни, проявляемой в отношениях данного человека с другими членами группы.

Все выводы, сделанные по результатам социометрического исследования, должны быть подтверждены наблюдениями.

РЕФЕРЕНТОМЕТРИЯ³

Для того чтобы определить круг лиц, чье мнение важно для конкретного члена коллектива, используется методика «Референтометрия». Проблеме референтности были посвящены рабо-

³ Основы психологии : практикум / ред.-сост. Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : изд-во «Феникс», 2000. – С. 478–541.

ты западных исследователей Г. Хаймена, Дж. Келли и др., а также ряда отечественных психологов: А. В. Петровского, Е. В. Щедриной и др.

Референтометрия – это метод, направленный на выявление референтности членов группы для каждого индивида, входящего в эту группу, а также на измерение оценочных отношений членов группы, выраженных в модальностях «авторитетность/неавторитетность». Она, таким образом, предназначена для выявления реальной группы одноклассников/одногоруппников, с которой учащийся соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и самооценке. Так как в процессе взаимодействия учащийся активно ориентируется не только на симпатию и антипатию, но еще и на позицию определенной группы, личности, оценка и мнение которой особо значимы для него, служат ему своего рода ориентиром в деятельности и саморазвитии.

Цель референтометрии: выявление реальной группы учащихся, с которой ученик/студент соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и самооценке.

Основополагающей формой исследования является тестирование. Методика предназначена для подростков и юношей не младше 14–17 лет. Исследование проводится, как правило, один раз в год с учащимися школ, среднеспециальных и высших учебных заведений. Результаты исследования предназначены для социальных педагогов, преподавателей, классных руководителей, мастеров производственного обучения, кураторов учебных групп. Методика проводится в стандартных условиях учебных заведений (групповая форма тестирования). Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования.

Референтометрия включает две процедуры. **Первая** (вспомогательная) представляет собой выяснение с помощью опросного листа позиций (оценок, отношений, мыслей) каждого члена группы по поводу значимого объекта, события или человека, т. е. на первом этапе происходит взаимооценка учащихся по определенному набору видов деятельности или личностных качеств. **Вторая** процедура выявляет личностей, позиция которых отражена в опросном листе, является привлекательной и интересной для других испытуемых.

Определение критериев оценки. В зависимости от задач исследования психолог/педагог определяет то, что будет оцениваться. Это могут быть вопросы-ситуации, например: «С кем вы поедете на экскурсию в другой город?», «Кому вы можете рассказать о случившейся неприятности?», «С кем вы хотите отпраздновать свой день рождения?», «С кем вы больше всего откровенны?» и т. д., или личностные качества, например: смелость, отзывчивость, общительность, рассудительность и т. д., или виды совместной деятельности.

Данный метод позволяет выявить мотивы межличностных отношений и выбора предпочтений в группе. Данные, полученные с помощью референтометрии, обрабатываются математически и могут быть выражены графически.

Процедура референтометрии. На первом этапе эксперимента члены группы производят взаимооценки друг друга по определенному набору качеств, например: умный, добрый, веселый, честный, смелый, общительный, эрудированный, физически сильный, выдержанный, внешне привлекательный, скромный, энергичный, трудолюбивый, властный, уверенный в себе, отзывчивый и т. п. На специальных опросных листах перечислены фамилии членов группы, а по горизонтали вверху – качества, подлежащие оценке (см. табл. № 3).

Оценка степени выраженности у других членов группы предложенных качеств личности производится по пятибалльной шкале, градуированной от 1 (полное отсутствие у оцениваемого испытуемого данного качества) до 5 (яркая выраженность данного качества).

Затем членов группы просят представить, что их группа подлежит расформированию, и каждый член группы должен отметить знаком «+» три-пять членов своей группы, с которыми он особенно хотел бы взаимодействовать дальше, и знаком «-» тех три-пять человек, с которыми он мог бы в случае необходимости расстаться без сожалений.

Бланк опроса по референтометрии

ФИО _____

Класс _____

Оцените себя и членов своего коллектива по степени выраженности перечисленных в бланке личностных качеств по пятибалльной шкале:

- 1 – качество полностью отсутствует
- 2 – качество проявляется эпизодически
- 3 – качество недостаточно развито
- 4 – качество достаточно развито
- 5 – ярко выраженное, устойчивое качество

Представьте, что Ваш класс будет расформирован, и Вам предоставляется возможность выразить свое мнение, с кем бы Вы хотели быть в новом коллективе, а с кем нет. Отметьте знаком «+» 3–5 человек из Вашего класса, с кем Вам особенно хотелось бы взаимодействовать дальше, а знаком «-» 3–5 человек, с которыми Вы могли бы в случае необходимости расстаться без особых сожалений. При этом в скобках укажите, кого выбираете и не выбираете в первую, вторую и т. д. очередь (см. табл. 3).

Таблица 3

Примерный бланк проведения опроса

№	ФИО	Качества личности													Желание/нежелание общаться
		общительный	эрудированный, умный	привлекательный	выдержанный, воспитанный	энергичный	дисциплинированный	отзывчивый	инициативный	мягкий	целеустремленный	организованный	гибкий	трудолюбивый	
1	Андреев И. П.	5	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	+ (3)
2	Белова С. Ф.	5	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	- (1)
3	Гусев А. И.	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	- (2)
4	Котов П. С.	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	+ (2)
5														
20	Яковлева Л. Д.	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	+ (1)

Через несколько дней начинается основной этап исследования: он проводится в процессе индивидуальной беседы экспериментатора с каждым испытуемым, в ходе которой дают понять, что ему предоставят возможность ознакомиться с некоторыми оценками, которые ему дали товарищи по группе. «Чье мнение о себе Вам хотелось бы узнать в первую очередь?» Далее выясняются еще две фамилии. Эти данные заносятся в таблицу (см. табл. 4).

Таблица 4

Результаты выборов

№	Кто выбирает	Мнение: кого выбирают							
		1	2	3	4	5	6	...20	
1	Андреев И. П.			2					
2	Белова С. Ф.	1							
3	Гусев А. И.		2						
...								
20	Яковлева Л. Д.	3				2	1		
	Количество полученных выборов	2	1	1	0	1	1		
	Статус								

Экспериментатор знакомит каждого с опросными листами выбранных им трех испытуемых при условии, что лицо, чей опросный лист захотел посмотреть испытуемый, не возражает против того, чтобы его оценки стали известны кому-либо в группе. Если человек не хочет, чтобы его опросный лист был показан тем товарищам, которые захотят его посмотреть, то экспериментатор должен строго соблюдать правило неразглашения данных, сославшись на нежелание автора их публиковать.

При обработке результатов подсчитывается количество полученных выборов, определяется референтометрический статус по формуле (1):

$$C_i = \frac{3K1i + 2K2i + 3K3i}{3(M - 1)} (1),$$

где C_i – референтометрический статус 1-го члена группы;

$K1i$ – количество первых выборов, полученных 1-м членом;

$K2i$ – количество вторых выборов, полученных 1-м членом;

$K3i$ – количество третьих выборов, полученных 1-м членом;

M – количество членов в исследованной группе.

По данным эксперимента рисуется карта референтометрической дифференциации с выделением «звезд», «предпочитаемых», «пренебрегаемых» и т. п.

В отличие от стандартной социометрии референтометрия отличается тем, что она позволяет понять, почему тот или иной член группы имеет определенный статус в ней (по тем качествам, которые указаны в опросном листе и являются критериями оценки личности). Выявленные с помощью данной методики результаты дают возможность определять не только отношение каждого ученика к своим сверстникам, но и его ценностные ориентации: установить те качества его личности, в оценке которых он нуждается в большей степени. Наконец, референтометрия позволяет в некоторой степени прогнозировать поведение учащегося в определенных ситуациях. Предположим, например, что референтную группу для учащегося составляют сверстники из его же класса. Следовательно, в классе (группе) существуют такие члены группы, мнение которых очень много значит для этого учащегося, и которое можно использовать в процессе психокоррекции, чтобы влиять на поведение конкретного человека.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ САМОАТТЕСТАЦИЯ ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА (СПСК)⁴

СПСК – методика изучения группы, предназначенная для определения уровня социально-психологического развития малой группы как коллектива. Она была разработана Р. С. Немовым. основополагающим методом исследования в СПСК является тестирование.

Достоинства этой методики заключаются в следующем:

1) анонимность проведения СПСК повышает откровенность ответов оптантов, а, следовательно, и достоверность ее результатов;

2) возможность выяснения уровня развития семи основных характеристик (признаков) коллектива;

3) возможность определения уровня развития группы как коллектива в целом и выявить ее эталонность для членов группы;

4) анализ частных оценок по 75 высказываниям выявляет сильные и слабые стороны коллектива по каждому типу отношений, что, в свою очередь, позволяет сформулировать обоснованные выводы об уровне развития группы как коллектива и рекомендации по преодолению проблем в развитии исследуемой группы.

Цель СПСК: комплексная оценка уровня развития в группе отношений, характерных для высокоорганизованной группы – коллектива.

⁴ Немов, Р. С. Психология : в 3 кн.: кн. 3 : Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М. : ВЛАДОС, 2003. – С. 382–397.

Устойчивые характеристики коллектива как высокоорганизованной группы:

1. Ответственность – отношения членов группы к совместной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой.

2. Коллективизм – стремление сообщества решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

3. Сплоченность – мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях.

4. Контактность – взаимная общительность, личные, эмоционально-непосредственные отношения между членами группы.

5. Открытость – отношения членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы.

6. Организованность – способность к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы.

7. Информированность – доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы.

Процедура проведения методики СПСК:

1) Тестирование оптантов.

2) Первичная обработка бланков и их допуск к полной обработке полученных результатов (проверка ответов на контрольные вопросы).

3) Полная обработка результатов, полученных в ходе тестирования, по допущенным бланкам (вычисления средних величин развития по семи типам отношений в коллективе и показателя общего уровня развития группы как коллектива).

4) Построение матрицы социально-психологического рельефа к методике СПСК.

5) Анализ, оценка и интерпретация результатов исследования.

6) Формулирование выводов и рекомендаций.

Этапы проведения СПСК: Каждому тестируемому дается бланк, в котором представлено 75 суждений, после чего исследователь объясняет правила выполнения задания.

Таблица 5

Бланк для тестирования

Словесная оценочная шкала							
никто	почти никто	мень- шинство	половина	боль- шинство	почти все	все	затрудняюсь сказать
Количественная оценочная шкала							
0	1	2	3	4	5	6	–
1. –	2. –	3. –	4. –	5. –	6. –	7. –	
8. –	9. –	10. –	11. –	12. –	13. –	14. –	15. –
16. –	17. –	18. –	19. –	20. –	21. –	22. –	
23. –	24. –	25. –	26. –	27. –	28. –	29. –	30. –
31. –	32. –	33. –	34. –	35. –	36. –	37. –	
38. –	39. –	40. –	41. –	42. –	43. –	44. –	45. –
46. –	47. –	48. –	49. –	50. –	51. –	52. –	
53. –	54. –	55. –	56. –	57. –	58. –	59. –	60. –
61. –	62. –	63. –	64. –	65. –	66. –	67. –	
68. –	69. –	70. –	71. –	72. –	73. –	74. –	75. –

Инструкция: Сейчас Вам будет зачитан список суждений, которые характеризуют отношения, существующие в развитом, сформировавшемся коллективе. При помощи этих суждений Вы должны будете оценить степень развитости своей группы как коллектива, т. е. сказать, насколько в Вашей собственной группе представлены и развиты такие отношения между ее членами. Свою группу вы будете оценивать по каждому из 75 суждений в отдельности, пользуясь при этом имеющимся у Вас бланком и шкалой, представленной в верхней его части.

Порядок работы с методикой следующий: после того как Вам будет зачитано первое суждение, Вы должны будете оценить по нему свою группу и выбранную Вами оценку поставить справа от номера соответствующего суждения на бланке. Затем зачитывается второе суждение, и процедура повторяется многократно до тех пор, пока каждый из Вас не оценит свою группу по всем 75 суждениям.

СПИСОК СУЖДЕНИЙ

1. Свои слова подтверждают делом.
2. Осуждают проявления эгоизма и индивидуализма.
3. Имеют одинаковые убеждения.
4. Радуются успехам друг друга.
5. Оказывают помощь и поддержку другим группам и новичкам в своей группе.
6. Слаженно работают, умело взаимодействуют друг с другом.
7. Знают стоящие перед группой задачи.
8. Достаточно требовательны друг к другу.
9. Все вопросы решают сообща.
10. Единодушны в оценках проблем, стоящих перед группой.
11. Доверяют друг другу.
12. Делятся опытом работы с другими группами и новичками в своей группе.
13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.
14. Хорошо знают итоги работы группы.
- + 15. Никогда и ни в чем не ошибаются.
16. Правильно оценивают свои успехи и неудачи.
17. Личные интересы не ставят выше интересов всей группы.
18. Имеют общие увлечения (хобби).
19. Защищают друг друга.
20. Считаются с интересами других групп и новых членов в своей группе.
21. Заменяют друг друга в групповых делах при необходимости.
22. Знают как положительные, так и отрицательные стороны в работе группы.
23. Трудятся с полной отдачей сил над решением стоящих перед группой задач.
24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы группы.
25. Быстро добиваются согласия при распределении обязанностей в группе.
26. Помогают друг другу.
27. Справедливо относятся не только к своей, но и к другим группам, не только к старым, но и к новым ее членам.
28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе группы.
29. Хорошо знают правила поведения в группе.
- + 30. Никогда ни в чем не сомневаются.
31. Не бросают начатое дело на полпути.
32. Горячо отстаивают принятые в группе нормы и правила поведения.
33. Одинаково правильно оценивают успехи группы.
34. Искренне огорчаются при неудачах товарищей по группе.
35. Одинаково правильно оценивают работу как своей, так и других групп, как старых, так и новых членов группы.
36. Умеют предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в группе.
37. Хорошо знают свои обязанности.
38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Искренне верят в свою группу.
40. Одинаково правильно оценивают неудачи своей группы.
41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.
42. Никогда не подчеркивают преимуществ своей группы перед другими группами, преимуществ старых ее членов перед новыми.
43. Быстро находят между собой общий язык.

44. Знают, как лучше всего взаимодействовать друг с другом в совместной работе.
- + 45. Всегда и во всем правы.
46. Личные интересы не ставят выше интересов других членов группы.
47. Активно поддерживают полезные для группы начинания.
48. Имеют сходные представления о нравственности.
49. Доброжелательно относятся друг к другу.
50. Тактично ведут себя по отношению не только к своей, но и к другим группам, по отношению не только к старым, но и к новым членам группы.
51. Способны взять на себя руководство группой, если потребуется.
52. Хорошо знают права и обязанности друг друга.
53. По-хозяйски относятся к материальным ценностям группы.
54. Поддерживают добрые начинания в группе.
55. Придерживаются одинаковых точек зрения о том, какими качествами должен обладать каждый член группы.
56. Уважают друг друга.
57. Активно стремятся к сотрудничеству с другими.
58. Готовы при необходимости взять на себя обязанности товарищей по группе.
59. Хорошо знают черты характера друг друга.
- + 60. Умеют делать все на свете.
61. Ответственно выполняют любую работу.
62. Оказывают активное сопротивление всему, что разобщает группу.
63. Одинаково правильно оценивают распределение различных поощрений между членами группы.
64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Искренне радуются успехам других групп, новых членов своей группы.
66. Действуют организованно и дружно в сложных ситуациях.
67. Хорошо знают индивидуальные склонности и привычки друг друга.
68. Активно участвуют в работе, полезной для всей группы.
69. Лично заботятся об успехах группы.
70. Одинаково правильно оценивают наказания, которые за ошибки получают члены группы.
71. Внимательно относятся друг к другу.
72. Искренне огорчаются при неудачах не только своей, но и других групп, не только старых, но и новых членов группы.
73. Быстро и бесконфликтно во всех ситуациях находят такое распределение обязанностей между собой, которое вполне устраивает всех.
74. Хорошо знают, как обстоят друг у друга дела.
- + 75. На любой вопрос могут дать правильный ответ.

После заполнения бланки подвергаются обработке. Основу методики составляет список из 75 суждений: 5 из них контрольные (они отмечены в списке крестиками слева, это № 15; 30; 45; 60; 75) и 70 рабочие.

При помощи 70 рабочих суждений оценивается уровень развития в данной группе разнообразных отношений, характерных для сформировавшегося коллектива.

Контрольные суждения служат определению того, можно ли доверять ответам, предложенным испытуемыми на рабочие суждения. Если ответы на контрольные суждения окажутся отличными от тех, какими они должны быть при внимательном и искреннем отношении к участию в исследовании со стороны членов изучаемой группы, то, в свою очередь, ответы на рабочие суждения считаются ненадежными и не заслуживающими доверия. Поэтому если на контрольные суждения были даны правильные ответы: «никто» – 0, то бланк принимается к обработке полностью. Если ответ хотя бы на одно контрольное суждение составил числовой показатель от 1 до 6, то ответы на данной и предыдущей строке бланка признаются недостоверными, вычеркиваются и не принимаются к обработке. Бланк соответственно будет признан полностью или частично недействительным.

Таким образом, при анализе результатов исследования решается вопрос о доверии ответам испытуемых по двум основаниям:

1. Если ответы испытуемых на все контрольные вопросы, поставленные в бланке под номерами 15, 30, 45, 60 и 75 оказались стандартными, т. е. равными 0 баллов. В самом деле, именно такую оценку по всем этим вопросам должен проставить внимательный и добросовестно выполняющий свое дело испытуемый, так как на самом деле нет ни одного человека, кто бы «никогда и ни в чем не ошибался» (15-й вопрос), «никогда и ни в чем не сомневался» (30-й вопрос), «всегда и во всем был прав» (45-й вопрос), «умел делать все на свете» (60-й вопрос) и «на любой вопрос мог дать правильный ответ» (75-й вопрос).

2. Если среди различных оценок, имеющихся в бланке данного испытуемого, встречается не менее трех разных, например: 1, 3 и 5 или 2, 4 и 5. Заметим, что наличие не менее трех разных оценок в бланке ответов испытуемого означает, что он достаточно хорошо различает уровень развития в группе разных межличностных отношений.

Это позволяет решить вопрос о достоверности полученных результатов. Так, например, если количество частично бракованных бланков составило 18,6 % от их общего числа, а остальные 81,4 % были полностью допущены к обработке, то данные, полученные в ходе тестирования, можно считать вполне достоверными.

После этого необходимо приступить к анализу 70 рабочих суждений в СПСК, которые разделены на 7 групп по 10 суждений в каждой. Это – подшкалы данной методики, при помощи которых экспериментально оценивается степень развитости в группе как коллективе семи видов отношений: 1) ответственность; 2) коллективизм; 3) сплоченность; 4) контактность; 5) открытость; 6) организованность; 7) информированность.

В соответствии с данными по подшкалам оформляется каждый тип отношений на отдельном бланке путем выклеивания (перенесения) на него каждого соответствующего столбца ответов на определенные суждения с отдельных бланков опантов, которые допущены к полной или частичной обработке. По каждому из семи типов отношений высчитывается средний балл развития этого показателя группы как коллектива, а также общий уровень развития группы. Полученные количественные данные интерпретируются по ключу.

Ключ:

5,0 баллов и выше – почти идеальный уровень

от 4,5 до 4,9 балла – очень высокий уровень

от 4,0 до 4,4 балла – высокий уровень

от 3,0 до 3,9 балла – средний уровень

от 2,5 до 2,9 балла – низкий уровень

меньше 2,4 балла – очень низкий уровень

В таблице 6 приведен пример расчета средней оценки по подшкалам, анализа полученного результата и частных оценок.

Таблица 6

Ответственность

1 - 3	1 -	1 -	1 -	1 -	1 -	1 -	= 3,1
8 - 4	8 -	8 -	8 -	8 -	8 -	8 -	= 4,0
16 - 5	16 -	16 -	16 -	16 -	16 -	16 -	= 3,4
23 - 2	23 -	23 -	23 -	23 -	23 -	23 -	= 2,4 (-)
31 - 3	31 -	31 -	31 -	31 -	31 -	31 -	= 5,0 (+)
38 - 3	38 -	38 -	38 -	38 -	38 -	38 -	= 3,5
46 - 4	46 -	46 -	46 -	46 -	46 -	46 -	= 4,3
53 - 2	53 -	53 -	53 -	53 -	53 -	53 -	= 3,7
61 - 5	61 -	61 -	61 -	61 -	61 -	61 -	= 4,1
68 - 2	68 -	68 -	68 -	68 -	68 -	68 -	= 3,8
3,1 + 4,0 + 3,4 + 2,4 + 5,0 + 3,5 + 4,3 + 3,7 + 4,1 + 3,8 = 37,3 / 10 = 3,73							3,7

Коэффициент развития 1 подшкалы – **ответственность:**

3,7 – средний уровень развития ответственности в исследуемой группе (количественный показатель).

Анализ частных оценок по данной подшкале (качественная оценка).

1. Сильные стороны коллектива по данной подшкале: большинство членов коллектива не бросают начатое дело на полпути (показатель в бланке на 31 частное высказывание составляет – 5,0, что является самым большим числовым коэффициентом).

2. Слабые стороны коллектива по данной подшкале: большая часть членов коллектива не трудятся с полной отдачей сил над решением стоящих перед группой задач (показатель в бланке на 23 частное высказывание составляет – 2,4, что является самым маленьким числовым коэффициентом).

Соответствующим образом обрабатываются и все остальные подшкалы СПСК:

2. Коллективизм – 3,3 балла.
3. Сплоченность – 3,4 балла.
4. Контактность – 3,6 балла.
5. Открытость – 2,9 балла.
6. Организованность – 3,4 балла.
7. Информированность – 3,8 балла.

На следующем этапе статистической обработки вычисляется общая оценка уровня развития группы как коллектива. Для этого достаточно сложить все средние величины по подшкалам, полученные на предыдущем этапе статистического анализа, и разделить сумму на число всех исследуемых типов отношений в группе (их 7), например:

$(3,7 + 3,3 + 3,4 + 3,6 + 2,9 + 3,4 + 3,8) / 7 = 24,1 / 7 = 3,4$ – т. е. общий показатель развития группы как коллектива соответствует по ключу среднему уровню.

Таким образом, в результате всех этапов проведенного исследования и анализа данных получают три типа оценок группы как коллектива:

1. Уровень развития семи видов отношений в группе как коллективе, отраженных в соответствующих семи подшкалах СПСК.
2. Частные оценки степени развитости в группе коллективных отношений, которые отражены в соответствующих 70 рабочих суждениях методики.
3. Общую оценку уровня развитости всех отношений в данной группе, которая одновременно является показателем развития данной группы как коллектива.

В конце проделанной работы составляется социально-психологический рельеф группы как коллектива (круговая диаграмма на рис. 2), на которой наглядно с помощью ломаной кривой и в цифрах представляются полученные в ходе обработки теста данные и итоговые результаты, отражающие уровень развития как отдельных характеристик коллектива, так и общий коэффициент развития группы.

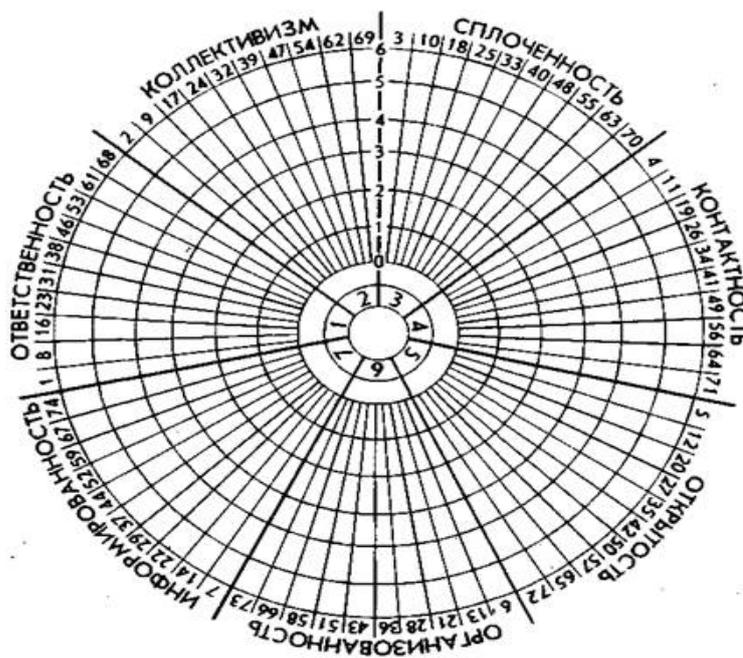


Рис. 2. Социально-психологический рельеф группы как коллектива

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ (СПК) В ГРУППЕ⁵

Назначение. Нахождение количественного выражения уровня развития психологического климата в группе.

Каждый ученик заполняет анкету и сдает ее студенту-практиканту.

Инструкция. Просим Вас на каждую из характеристик класса выбрать и отметить один из предложенных ответов, которые наиболее соответствуют вашему мнению, и поставить знак «+» в соответствующей графе ответов (см. табл. 7).

Таблица 7

Бланк для заполнения

№	Суждения о классе/группе	Характер ответов				
		а	б	в	г	д
1.	Ученики нашего класса любят и хотят учиться вместе					
2.	Ученики нашего класса хорошо относятся друг к другу					
3.	Ученики готовы выполнить любую необходимую работу					
4.	Ученики редко ссорятся друг с другом					
5.	Ученики всегда помогают друг другу в учебе					
6.	Ученики нашего класса часто бывают все вместе в свободное от занятий время					
7.	Ученики нашего класса довольны результатами своей учебы					
8.	Ученики нашего класса всегда считаются с мнением товарищей					
9.	Все внеклассные мероприятия у нас проходят весело и оживленно					
10.	Ученики нашего класса остро реагируют на успехи и неудачи друг друга в учебе					
11.	Ученики нашего класса дружны и доброжелательны					

Обработка результатов: для обработки используется один из бланков анкеты, при этом подсчитывается количество каждого вида ответов, общее их количество по каждому пункту анкеты, которое преобразуется в баллы (пользуясь ключом анкеты), затем все заносится в табл. сводных данных (см. табл. 8).

Ключ

а – совершенно согласен с этим – 5 баллов;

б – согласен с этим – 4 балла;

в – согласен, но не совсем – 3 балла;

г – не согласен с этим – 2 балла;

д – совершенно не согласен с этим – 1 балл.

Таблица 8

Сводные данные

№	Суждения о классе/ группе	Количество ответов по пунктам					Сумма
		а	б	в	г	д	
1.	Ученики нашего класса любят и хотят учиться	6	1	1	2	0	10
2.	Ученики нашего класса дружны и доброжелательны	3	3	2	1	1	10
	Общее количество ответов	9	4	3	3	1	
	Общее количество баллов	45	16	9	6	1	

⁵ Корнеева, Л. В. Психологические основы педагогической практики / Л. В. Корнеева – М. : Гуманитар. изд. центр «Владос», 2006. – С. 57–59.

На основе полученных данных вычисляется коэффициент, характеризующую психологический климат в данном классе/группе (*K*) по формуле:

$$K = (n - 11 N) : 44 N,$$

где *n* – общее количество баллов;

N – число учащихся, принявших участие в эксперименте.

Интерпретация результатов:

Результат **меньше 0,3 балла** говорит о **неблагоприятном психологическом климате** в группе.

Результат **от 0,3 до 0,5 баллов** свидетельствует о **неустойчиво благоприятном психологическом климате** в группе, требуется проведение дополнительных исследований или наблюдения;

Результат **свыше 0,5 балла** показывает наличие **благоприятного психологического климата** в группе. Чем ближе результат к 1, тем более благоприятная психологическая атмосфера в коллективе.

Исходя из суммарных показателей по каждому отдельному вопросу (по строке в графе «сумма»), можно сделать выводы о «сильных» и «слабых» сторонах исследуемой группы, которые влияют на уровень развития психологического климата в ней.

Помимо этого, данная методика позволяет через уровень развития социально-психологического климата в группе понять, почему она находится на том или ином уровне группового развития (результаты социометрии и референтометрии) и составить студенту-практиканту более эффективный план коррекции внутригрупповых отношений.

Для донесения членам группы результатов проведенного исследования важно учитывать возраст оптантов и то, что это необходимо делать очень корректно и с оптимистичной ориентацией на будущее. Так, чтобы члены коллектива поняли, на каком уровне развития находится их группа, почему, и главное, чтобы у них появилось устойчивое желание изменить отношения в группе к лучшему, почувствовать себя единым целым и сделать все, чтобы их группа стала высокоразвитым коллективом. Понять, что именно в этом случае не только значительно улучшится качество всей системы внутригрупповых отношений (деловых, межличностных), эффективность деятельности группы в целом, но и чувство психологического комфорта для каждого члена группы от пребывания в ней.

Для детей младшего и среднего школьного возраста при описании уровня развития группы как коллектива можно использовать описательную классификацию А. Н. Лутошкина. Она позволит им в образной форме более точно представить, на каком уровне развития находится их группа, и к чему нужно стремиться (см. приложение 2).

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КОЛЛЕКТИВА ПО А. Н. ЛУТОШКИНУ⁶

Данное исследование относится к лонгитюдному методу и включает в себя:

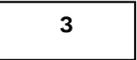
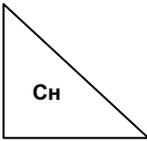
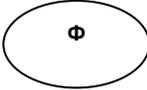
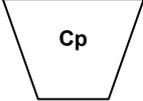
1. Сочинение на тему «Я и мой класс».
2. Цветотестирование, наблюдение (выборочно) и психологическую беседу с учащимися.

Оперативная цветоматрица ежедневно заполняется каждым членом коллектива с помощью цветных фломастеров или карточек. Ученики отмечают настроение **в начале** и **в конце учебного дня**. Цветовая матрица удобна не только для учащихся, но для руководителя коллектива, так как он может увидеть настроение коллектива (см. табл. 9).

⁶ Корнеева, Л. В. Психологические основы педагогической практики / Л. В. Корнеева. – М. : Гуманитар. изд. центр «Владос», 2006. – С. 39–42.

Таблица 9

Цветовые образцы, обозначающие настроение

Настроение	Цвет	Карточка
Активное, восторженное	Красный	
Радость, готовность к работе	Оранжевый	
Приятное настроение	Желтый	
Уравновешенное, спокойное, удовлетворенность происходящим	Зеленый	
Легкая грусть, пониженная работоспособность	Синий	
Тревожное, неудовлетворенность происходящим	Фиолетовый	
Обида, злость, подавленность, депрессия	Черный	
Трудно определить	Серый	

Цветовая матрица представляет собой большой экран, где по вертикали расположены фамилии и имена членов коллектива, а по горизонтали – дни недели. Время исследования должно быть не менее одного месяца, но оптимальный срок – три месяца (см. табл. 10).

Таблица 10

Цветовая матрица

Фамилия, имя	Дата											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Антонова Маша		К			О			З				
		З			Ж			Сн				
Баранов Илья		Ф			З			О				
		Сн			З			Ж				
Иванова Саша		Б		К			Ж		Ф			
		С		Ф			З		Ф			

Примечание. В кружках даны начальные буквы, обозначающие цвет: К – красный; О – оранжевый; Ж – желтый; З – зеленый; Сн – синий; Ф – фиолетовый; Ч – черный; С – серый.

Оценка теста проводится в двух вариантах.

Вариант 1. По представительности и соотношению цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода); групповые или зональные (психологическая атмосфера в отдельных группировках людей, существующих внутри коллектива).

По своему содержанию синдромы оцениваются как:

- а) позитивно-стимулирующие (представлены цвета верхней части спектра: красный, оранжевый, желтый);
- б) умеренные, стабилизирующие (преобладают цвета средней части спектра: зеленый, синий);
- в) негативные, астеничные (цвета нижней части спектра: фиолетовый, черный);
- г) напряженности (представлены противоположные по значению цвета: красный – фиолетовый, оранжевый – черный);
- д) «ковровые» – пестрота цвета, означающая отсутствие общего настроения у членов коллектива, и др.

Вариант 2. Квантификация (цифровая обработка) – числовое преобразование оценок проводится следующим образом:

Красный	+ 3 балла
Оранжевый	+ 2 балла
Желтый	+ 1 балл
Зеленый	0 баллов
Синий	- 1 балл
Фиолетовый	- 2 балла
Черный	- 3 балла
«Трудно сказать»	0 баллов

Условный показатель психологической атмосферы высчитывается по каждому вертикальному столбцу по формуле:

$$A = \frac{\sum(+)-\sum(-)}{n},$$

где $\sum(+)$ – сумма всех положительных баллов;

$\sum(-)$ – сумма всех отрицательных баллов;

n – количество человек в коллективе, принявших участие в исследовании.

При анализе оперативного состояния психологического климата коллектива может применяться итоговая цветоматрица. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам. Можно выяснить доминирующие эмоции и настроения каждого члена коллектива (см. табл. 11).

Таблица 11

Итоговая цветоматрица

Антонова Маша	З	О	Ж
Баранов Илья	Ж	К	Б
Иванова Саша	С	О	З

Если кто-то из учеников не захочет заполнять общий экран, то в качестве исключения можно предложить ему индивидуальную цветоматрицу, которая аналогична групповой.

Результаты замеров настроений обследуемых в начале и в конце рабочего дня показывают, что данная методика не только выполняет *диагностическую функцию*, т. е. позволяет собрать информацию о психологическом состоянии членов группы, например, за месяц, и тем самым выявить проблемные зоны развития группы как коллектива, выделить группы риска, но и выполняет *психотерапевтическую функцию*. Она опосредованно способствует более внимательному отношению членов группы друг к другу. Необходимость и потребность рассказать о своем настроении у детей очень велика (гораздо больше, чем у взрослых), особенно когда в коллективе неблагоприятный психологический климат. Поэтому использование цветоматрицы позволяет им не только с помощью цвета сообщить группе о своем настроении, психо-эмоциональном состоянии, но и наглядно увидеть, что переживают, какие чувства испытывают все члены группы. Это формирует эмпатию у детей и желание оказать поддержку тем членам группы, которые находятся в плохом или подавленном состоянии. Таким образом, эта методика выполняет и *коррекционную функцию*, т. е. опосредованно оказывает влияние на гармонизацию внутригрупповых отношений.

4.1.6. Эффективность управления группой: характеристика стиля и уровня руководства, роль актива/ядра группы

1) Изучение эффективности управления группы руководителем.

Характеристика личности официального руководителя группы (например, классного руководителя, куратора и т. п.): образование, стаж работы, общая культура и кругозор, организаторские способности, знание психологии учащихся, их интересов и т. п. Интенсивность общения с группой и степень заинтересованности во взаимодействии с ней. Преобладающие формы общения: приказ, указания, инструкция, выговор, совет, просьба, похвала, информирование и т. п.

Стиль управления группой:

- авторитарный: «общение – дистанция», «общение – устрашение»;
- демократический: «общение на основе общей увлеченности», «общение на основе дружеского расположения»;
- либеральный (попустительский): «общение – заигрывание»;
- непредсказуемый (непоследовательный): психофизическое/психоэмоциональное состояние руководителя как факторы, определяющие его стиль управления;
- гибкий (универсальный): уровень развития группы, контекст ситуации развития группы, особенности членов группы как объекта управления выступают определяющими факторами в изменении стиля управления группы, стиля взаимодействия с ее членами.

Отношение коллектива к руководителю (классному руководителю, куратору и т. п.), его реальный авторитет среди членов группы.

2) Изучение эффективности управления группы ее активом.

Уровень авторитета актива группы среди членов коллектива: степень референтности актива для большинства членов группы; реальное влияние актива на свою группу и ее отдельных членов; самостоятельность в принятии решений и их реализации; стиль взаимодействия между членами актива, с членами группы и ее руководителем (активный – пассивный; кооперативный/сотрудничества – конкурентный/соперничества; доминирующий – подчиненный и т. п.); преобладающий тон в деловых и межличностных отношениях (доброжелательный, равнодушный, конфликтный); умение организовывать жизнь и деятельность группы; инициатива и т. п. Психологические особенности учащихся, входящих в выбранный актив. Отношение членов актива к выполнению своих поручений. Причины конфликтов при выполнении поручений и способы их разрешения.

Наличие неформальных лидеров и степень их влияния на группу.

Неофициальный актив группы, его участие в жизни коллектива и образовательного учреждения, психологические особенности учащихся, положительно или отрицательно влияющих на группу.

Методы изучения эффективности управления группы:

1. Анкетирование.
2. Наблюдение.
3. Беседа.
4. Анализ деятельности.

Общие выводы и рекомендации по развитию группы как коллектива

1. Общие выводы по проблеме изучения группы как коллектива на основе анализа и интерпретации частных выводов, полученных на всех этапах работы в соответствии с целью, результатами от всех использованных методов и методик обследования группы и внутригрупповых отношений, определение сильных и слабых сторон группы, выявление проблем ее развития как коллектива.

2. Рекомендации по преодолению проблем в развитии группы как коллектива, улучшению внутриколлективных отношений и формированию полноценного творческого высокоразвитого коллектива, способного на эффективную совместную деятельность и взаимодействие (для классного руководителя, куратора группы и др.), по совершенствованию стиля управления группой, психолого-педагогического сопровождения группы в целом и ее отдельных членов (микрогрупп «риска»; «трудных» и «особенных» членов группы и т. п.), улучшению психологического климата в коллективе, развитию внутригрупповых отношений, интересов учащихся.

Самоанализ уровня развития психолого-педагогических способностей студента-практиканта

Социально-психологический смысл деятельности педагога, педагога-психолога, педагога дополнительного образования и других специалистов системы образования заключается в содействии психологическому развитию учащихся, созданию максимально благоприятных условий для их становления и формирования не только и не столько как людей, обладающих надежной системой научных знаний и соответствующих умений, сколько нравственных, духовных и всесторонне развитых личностей. А полноценную личность может сформировать только тот человек, который сам является развитой, достойной личностью. Вот почему важным аспектом практики является процесс профессионального становления будущих специалистов системы образования. В этом процессе немаловажную роль играют и соответствующая предметная подготовка студентов, и их методическая подкованность, и психолого-педагогическая готовность к реализации себя (своего потенциала) через образовательную деятельность, и способность к глубокому самоанализу, и умение корректировать собственное поведение (недостатки), и стремление к саморазвитию, самосовершенствованию. Поэтому в структуру задания по психологии включается такой вид работы, как самооценка деятельности и личности студента-практиканта.

Методы для самоанализа. Из предложенной батареи методик анкетирование выполняется обязательно, а из остальных выберите для самоанализа две-три методики, наиболее подходящие для Вас:

1. Анкетирование (см. ниже соответствующие методики № 1, № 2).
2. Уровень развития коммуникативных умений (см. ниже соответствующую методику № 2).
3. Уровень развития организационных умений (см. ниже соответствующую методику № 3).
4. Анализ умения устанавливать контакт с аудиторией (см. ниже соответствующую методику № 4).
5. Оценка уверенности в себе (см. ниже соответствующую методику № 5).

Методики для исследования уровня развития психолого-педагогических способностей студента-практиканта.

Методика № 1: «Анкета профессиональной подготовки в вузе» предлагается студентам после прохождения педагогической практики.

Цель: самоанализ уровня форсированности профессиональной системы ЗУН и степени их реализации во время практики.

Анкета студента-практиканта

Фамилия _____
Имя _____ Отчество _____
Пол _____ Возраст _____
Институт (факультет) _____
Курс _____ Группа _____
Специальность (направление подготовки) _____

Вопросы анкеты

1. Как Вы оцениваете в целом подготовку к профессиональной деятельности учителя, которую получаете в университете?

- а) очень хорошо
- б) хорошо
- в) удовлетворительно
- г) неудовлетворительно

2. Что, по Вашему мнению, является главным в подготовке педагога?

3. На что еще нужно обратить внимание в подготовке преподавателей?

4. Были ли у Вас трудности в работе во время педагогической практики?

- а) да
- б) нет

5. Если трудности были, то какие именно? _____

6. С какими трудностями столкнулись Ваши сокурсники во время практики? _____

7. Изменилось ли Ваше представление о выбранной профессии за время практики?

- а) да
- б) нет
- в) не совсем

8. Если представление изменилось, то в чем именно? _____

9. Как Вы думаете:

а) каких профессионально значимых качеств Вам недостает? _____

б) какие качества достаточно развиты? _____

в) от каких качеств Вы хотели бы избавиться? _____

10. Способствовали ли условия практики Вашему профессиональному росту?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

11. Как Вы объясняете такое влияние (вопрос 10)? _____

12. Часто ли Вы обращались за помощью к учителю, методисту, педагогу, психологу, сокурсникам:

- а) очень часто
- б) часто
- в) иногда
- г) никогда

13. Всегда ли Вам помогали в случае затруднения и обращения за помощью? _____

14. К кому Вы обращались чаще, и в чем заключалась эта помощь?

15. Удовлетворены ли Вы своей деятельностью во время практики?

- а) вполне удовлетворен
- б) удовлетворен
- в) не очень
- г) не удовлетворен

16. Чем объясняется Ваша оценка (вопрос 15)? _____

17. Как Вы думаете, в каком направлении Вам нужно работать, чтобы стать высокопрофессиональным специалистом, мастером в своем деле?

18. Какие из учебных дисциплин в вузе, по Вашему мнению, в связи с этим следует:

- а) увеличить (объем часов) _____
- б) переработать _____
- в) сократить _____
- г) исключить _____

19. Ваши замечания и предложения по совершенствованию подготовки преподавателя в университете _____

20. Ваши профессиональные намерения после прохождения практики:

- а) обязательно буду работать по профессии
- б) скорее всего
- в) возможно
- г) еще не решил(а)
- д) не хотел(а) бы
- е) буду работать в другой области (укажите какой) _____

21. Объясните содержание своих профессиональных намерений, и что на них повлияло в первую очередь? _____

Методика № 2: «Анкета анализа результатов практики (примерная)».

Цель: самоанализ степени реализации психолого-педагогических способностей, системы ЗУН во время прохождения практики.

Форма итоговой анкеты для анализа результатов практики⁷

1. Чему Вы научились за время прохождения практики? _____

2. Вы обнаружили уровень своей психолого-педагогической подготовки, полученный в университете как:

- а) достаточный (хороший)
 - б) удовлетворительный
 - в) недостаточный для работы в образовательном учреждении
- (Нужное подчеркните.)

3. Какие трудности Вы испытали в своей работе во время практики? (Отметьте, пожалуйста, цифрами в порядке убывания.)

- Отбор и систематизация материала к занятиям, мероприятиям
 - Выбор методов и приемов обучения, воспитания, психолого-педагогического воздействия на учащихся
 - Активизация учебно-познавательной деятельности учащихся на учебных занятиях
 - Контроль и оценивание учащихся на занятиях
 - Осуществление дифференциации обучения и воспитания
 - Организация учебной дисциплины и удержание внимания учащихся на занятиях
 - Создание у учащихся мотивации к изучению предмета
 - Использование игровых методов и приемов обучения и воспитания
 - Создание проблемных ситуаций на занятиях
 - Реализация исследовательского метода в обучении и воспитании
 - Установление педагогически целесообразных и психологически обоснованных отношений с учащимися.
 - Осуществление воспитательной работы со школьниками/студентами
 - Установление деловых контактов с работниками образовательного учреждения, например, учителями школы, администрацией образовательного учреждения и др.
 - Общение с родителями
- Если Вы встретились с какими-либо еще трудностями, укажите их: _____

4. Удалось ли Вам в процессе практики полноценно реализовать в учебной и/или внеучебной деятельности какие-нибудь технологии обучения и воспитания? Если да, то, какие именно? _____

⁷ Программа педагогической практики для студентов специальности 050600 – Изобразительное искусство / сост. В. Р. Мосина, Н. В. Максимова. – М. : изд-во Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова, 2011. – С. 36–38.

5. Каковы Ваши предложения по организации учебно-воспитательного процесса и управлению им в образовательном учреждении, где проходила практика? _____

6. Изменили ли Вы свои намерения относительно работы в системе образования, например, в школе? (Ответьте подробно и аргументированно.) _____

7. Пригодятся ли умения и навыки, полученные на практике, в Вашей дальнейшей работе? (Ответьте подробно и аргументированно.) _____

8. Соответствуют ли результаты практики Вашим ожиданиям? (Ответьте подробно и аргументированно.) _____

9. Что бы Вы предложили изменить в организации и проведении практики, чтобы максимально использовать ее возможности? _____

Методика № 3: «Уровень развития коммуникативных умений».

Цель: определить уровень развития коммуникативных умений.

Методика содержит 20 вопросов, варианты ответов: «да» или «нет» (см. табл. 12).

Таблица 12

Бланк опросника

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов	
		да	нет
1.	Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?		
2.	Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-то из Ваших друзей?		
3.	Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?		
4.	Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-нибудь делом (занятием), чем с людьми?		
5.	Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?		

6.	Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании?		
7.	Легко ли Вам удастся установить контакты с незнакомыми людьми?		
8.	Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?		
9.	Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?		
10.	Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?		
11.	Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?		
12.	Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?		
13.	Любите ли Вы участвовать в коллективных играх, развлечениях?		
14.	Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?		
15.	Полагаете ли Вы, что Вам не составит большого труда внести оживление в мало-знакомую для Вас компанию?		
16.	Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?		
17.	Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?		
18.	Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-то большой группе людей?		
19.	Верно ли, что у Вас много друзей?		
20.	Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?		

Ключ:

- | | |
|----------|----------|
| 1 – да | 11 – да |
| 2 – нет | 12 – нет |
| 3 – да | 13 – да |
| 4 – нет | 14 – нет |
| 5 – да | 15 – да |
| 6 – нет | 16 – нет |
| 7 – да | 17 – да |
| 8 – нет | 18 – нет |
| 9 – да | 19 – да |
| 10 – нет | 20 – нет |

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов, затем вычисляется оценочный коэффициент коммуникативности (**КК**) по формуле:

$$K = 0,05 \times C,$$

где **К** – величина оценочного коэффициента;

С – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочный коэффициент может варьироваться от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, говорят о высоком уровне **КК**, близкие к 0 – о низком уровне.

Первичные показатели **КК** могут быть переведены в баллы, свидетельствующие о разных уровнях изучаемых умений.

Уровни развития коммуникативной компетентности:

- 0,10–0,45** – I уровень: *низкий*
0,46–0,55 – II уровень: *ниже среднего*
0,56–0,65 – III уровень: *средний*
0,66–0,75 – IV уровень: *высокий*
0,76–1 – V уровень: *очень высокий*

Методика № 4: «Уровень развития организационных умений».

Цель: определить уровень развития коммуникативных умений.

Методика содержит 20 вопросов, варианты ответов: «да» или «нет» (см. табл. 13).

Таблица 13

Бланк опросника

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов	
		да	нет
1.	Часто ли Вам удается склонить большинство коллег к принятию Вашего мнения?		
2.	Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		
3.	Нравится ли Вам заниматься общественной работой?		
4.	Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?		
5.	Любите ли Вы организовывать со своими друзьями различные развлечения?		
6.	Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?		
7.	Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши знакомые действовали в соответствии с Вашим мнением?		
8.	Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с друзьями из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?		
9.	Часто ли при решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?		
10.	Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?		
11.	Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?		
12.	Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с друзьями?		
13.	Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших друзей?		
14.	Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?		
15.	Принимаете ли Вы участие в общественной работе?		
16.	Верно ли, что Вы стремитесь отстаивать свое мнение, решение, если оно не было сразу принято?		
17.	Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих друзей?		
18.	Часто ли Вы опаздываете на встречи, свидания?		
19.	Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания?		
20.	Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих знакомых?		

Ключ:

1 – да	6 – нет	11 – да	16 – нет
2 – нет	7 – да	12 – нет	17 – да
3 – да	8 – нет	13 – да	18 – нет
4 – нет	9 – да	14 – нет	19 – да
5 – да	10 – нет	15 – да	20 – нет

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов, затем вычисляется оценочный коэффициент организационных умений (**КО**) по формуле:

$$K = 0,05 \times C,$$

где **K** – величина оценочного коэффициента;

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочный коэффициент может варьироваться от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, говорят о высоком уровне **КО**, близкие к 0 – о низком уровне.

Первичные показатели **КО** могут быть переведены в баллы, свидетельствующие о разных уровнях развития организационных умений.

Уровни развития организационных умений:

- 0,20–0,55 – I уровень: *низкий*
- 0,56–0,65 – II уровень: *ниже среднего*
- 0,66–0,70 – III уровень: *средний*
- 0,71–0,80 – IV уровень: *высокий*
- 0,81–1 – V уровень: *очень высокий*

Методика № 5: «Умение устанавливать контакт с аудиторией».

Цель: определить уровень развития умения устанавливать контакт с аудиторией.

Методика содержит 16 вопросов, варианты ответов: «да» или «нет» (см. табл. 14).

Таблица 14

Бланк опросника

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов	
		да	нет
1.	Заботитесь ли Вы о том, чтобы быть понятым?		
2.	Подбираете ли Вы слова, соответствующие возрасту, образованию, интеллекту и общей культуре слушателей?		
3.	Обдумываете ли Вы форму изложения мысли, прежде чем высказаться?		
4.	Достаточно ли кратки Ваши распоряжения?		
5.	Если слушатель не задает Вам вопросов после того, как Вы высказались, считаете ли Вы, что он Вас понял?		
6.	Достаточно ли ясно и точно Вы высказываетесь?		
7.	Следите ли Вы за логичностью Ваших мыслей и высказываний?		
8.	Побуждаете ли Вы слушателей задавать вопросы?		
9.	Задаете ли Вы вопросы слушателям, чтобы понять их мысли?		
10.	Отличаете ли Вы факты от мнений?		
11.	Стараетесь ли Вы опровергнуть мысли собеседника?		
12.	Стараетесь ли Вы, чтобы слушатели всегда соглашались с Вами?		
13.	Используете ли Вы профессиональные термины, далеко не всем понятные?		
14.	Говорите ли Вы вежливо и доброжелательно?		
15.	Следите ли Вы за впечатлением, производимым Вашими словами?		
16.	Делаете ли Вы паузу для обдумывания?		

Ключ:

По 1 баллу за ответы «нет» на 5, 11, 12, 13 вопросы.

По 1 баллу за ответы «да» на все остальные вопросы.

Подсчитайте количество баллов.

Результаты:

от 12 до 16 баллов – высокий уровень: отличный контакт с аудиторией,

от 10 до 12 баллов – умеренный уровень: контакт с аудиторией,

менее 9 баллов – низкий уровень: плохой контакт с аудиторией (Вам надо активно работать над освоением приемов эффективного контакта с аудиторией).

Методика № 6: «Оценка уверенности в себе».

Цель: определить уровень развития уверенности в себе.

Методика содержит 15 вопросов, варианты ответов: «да» или «нет» (см. табл. 15).

Бланк опросника

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов	
		да	нет
1.	Часто ли Вы ощущаете внезапную усталость, хотя, в сущности, не переутомились?		
2.	Бывает ли с Вами, что Вы вдруг испытываете неуверенность, заперли ли Вы за собой дверь?		
3.	Часто ли Вы огорчаетесь без определенной причины?		
4.	Безразлично ли Вам, когда, находясь в театре, Вы сидите в середине ряда?		
5.	Трудно ли Вам настроиться на чей-то неожиданный визит?		
6.	Пугаетесь ли Вы иной раз, когда звонит телефон?		
7.	Часто ли Вам снятся сны?		
8.	Быстро ли Вы принимаете решения?		
9.	Неприятно ли Вам, если Вы обнаруживаете на своей одежде пятно, и Вам приходится в таком виде куда-то идти?		
10.	Любите ли Вы заводить новые знакомства?		
11.	Бывает ли с Вами, что перед поездкой в отпуск Вы вдруг отказываетесь от нее?		
12.	Просыпаетесь ли Вы ночью с ощущением сильного голода?		
13.	Хочется ли Вам порой остаться наедине с самим собой?		
14.	Если Вы пришли в кафе один (одна), присаживаетесь ли Вы за столик, за которым сидят посетители, хотя есть свободный стол?		
15.	Руководствуетесь ли Вы в своих поступках, главным образом, тем, чего ожидают от Вас другие?		

Ключ:

Прибавьте по 1 баллу за утвердительные ответы на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15.

Прибавьте по 1 баллу за отрицательные ответы на вопросы 7, 8, 9, 10, 13, 14.

Сложите полученные результаты, максимум можно получить 15 баллов.

Оценка степени уверенности в себе:

0 – неадекватно высокий/завышенный уровень: Вы в такой степени самоуверенны, что можно предположить, что Вы не вполне откровенны в своих ответах.

1–4 – адекватно высокий уровень: Вы свободны от опрометчивых поступков. Некоторая доля неуверенности является не недостатком, а доказательством гибкости Вашей психики.

5–8 – средний достаточный уровень: у Вас ярко выраженная потребность чувствовать себя уверенно. Другие люди почти всегда могут на Вас положиться. Правда, из-за этой Вашей черты иногда страдает непосредственность выражения чувств.

9–12 – ниже среднего: Ваша потребность быть уверенным в себе человеком настолько сильна, что Вам грозит опасность зачастую видеть вещи не такими, какие они есть на самом деле, а соответствующими Вашим представлениям*. Если Вы не готовы хотя бы изредка отважиться на «прыжок в неизвестное», то в Вашей жизни будет крайне мало счастливых мгновений.

13–15 – низкий уровень: Ваш страх перед непредвиденными ситуациями настолько велик, что даже, например, выигрывая в шашки, Вы и тут, прежде всего, испытываете сомнения. Потребность устойчивости, стабильности вполне понятна, но когда она вырастает до таких размеров, то малейшее изменение обстоятельств разрушает у вас чувство уверенности в себе. Если довести эту мысль до логического конца, то речь пойдет об отказе от развития собственной личности. Если Вы хотите преодолеть это, то Вам придется заставить себя примириться с некоторой долей неуверенности.

* Защитная реакция в виде повышенной уверенности в себе

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб. : Питер, 2007. – 688 с.
2. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 384 с.
3. Григорьев, Д. В. Воспитательная система школы: от А до Я : пособие для учителя / Д. В. Григорьев, И. В. Кулешова, П. В. Степанов / под ред. Л. И. Виноградовой. – М. : Просвещение, 2006. – 208 с.
4. Дневник педагога-психолога / сост.: И. В. Возняк, И. М. Узянова. – Волгоград : Учитель, 2012. – 57 с.
5. Загвязинский, В. И. Методы и методология психолого-педагогических исследований: учеб. пособие / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М. : изд. центр «Академия», 2013. – 208 с.
6. Компьютерная экспресс-психодиагностика личности и коллектива школьников / под ред. А. С. Чернышова. – М. : МГУ, 2003. – 288 с.
7. Корнеева, Л. В. Психологические основы педагогической практики: учеб. пособие / Л. В. Корнеева. – М. : гуманит. изд. центр «Владос», 2006. – 157 с.
8. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. – М. : Просвещение, 2011. – 96 с.
9. Психологическая диагностика : учебник для студ. вузов, обучающихся по направлению и спец. психологии / под ред.: М. К. Акимовой, К. М. Гуревича. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2007. – 651 с.
10. Психолого-педагогический практикум : учеб. пособие / под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 224 с.
11. Шевандрин, Н. И. Основы психологической диагностики / Н. И. Шевандрин: в 3 ч. – М. : Владос, 2003. – Ч. 1. – 288 с. ; Ч. 2. – 256 с. ; Ч. 3. – 336 с.

Дополнительная литература

12. Аджиева, Е. М. Методика воспитательной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластенина. – 6-е изд. – М. : изд. центр «Академия», 2008. – 528 с.
13. Бодалев, А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В. С. Аванесов. – СПб. : изд-во «Речь», 2000. – 440 с.
14. Болотова, А. К. Прикладная психология / А. К. Болотова. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 383 с.
15. Брызгалова, С. И. Формирование в вузе готовности учителя к педагогическому исследованию: Теория и практика : монография / С. И. Брызгалова. – Калининград, 2004. – 360 с.
16. Булдакова, Н. В. Основы педагогической психологии : учеб. пособие / Н. В. Булдакова. – Киров : Диамант, 2009. – 195 с.
17. Введение в психодиагностику : учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / М. К. Акимова, Е. М. Борисова, Е. И. Горбачева и др. ; под ред.: К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – 3-е изд., стер. – М. : Academia, 2000. – 192 с.
18. Габай, Т. В. Педагогическая психология : учебное пособие для вузов, обуч. по направлению и спец. психологии / Т. В. Габай. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2006. – 239 с.
19. Гордеева, Н. Д. Экспериментальная психология исполнительного действия / Н. Д. Гордеева. – М. : Тривала, 1995. – 324 с.
20. Горленко, В. П. Педагогическая практика студентов: развитие научных основ / В. П. Горленко / под ред. И. Ф. Харламова. – Минск : универ. изд-во, 2002. – 293 с.
21. Грищенко, Л. И. Теория и методика воспитания: личностно-социальный подход / Л. И. Грищенко. – М. : изд. центр «Академия», 2005. – 240 с.
22. Дереклеева, Н. И. Классный руководитель. Основные направления деятельности / Н. И. Дереклеева. – М. : Вебум-М, 2002. – 63 с.
23. Детская психодиагностика и профориентация / ред.-сост. Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Феникс, 1999. – 384 с.

24. Еникеев, М. И. Психологическая диагностика. Стандартизированные тесты / М. И. Еникеев. – М. : изд-во «ПРИОР», 2002. – 288 с.
25. Загвязинский, В. И. Педагогика : учебник / В. И. Загвязинский, И. Н. Емельянова. – М. : изд. центр «Академия», 2013. – 352 с.
26. Исследовательская деятельность студентов : учеб. пособие / авт.-сост. Т. П. Сальникова. – М. : ТЦ «Сфера», 2005. – 96 с.
27. Ишкова, Л. В. Основы научных исследований: общая методология и частные методы : учеб. пособие для организат. науч. работы, студ., аспирантов по дисциплине «Основы науч. исслед.» / Л. В. Ишкова. – Новокузнец. фил. Кемер. гос. ун-та. – Кемерово : Кузбассвузиздат ; М. : Рос. ун-ты, 2005. – 250 с.
28. Калюжный, А. А. Психология формирования имиджа учителя / А. А. Калюжный. – М. : изд-во «Владос», 2004. – 222 с.
29. Караковский, В. А. Воспитание для всех / В. А. Караковский. – М. : НИИ школьных технологий, 2008. – 238 с.
30. Кивинн, В. Н. Прикладная психология / В. Н. Кивинн. – СПб. : Питер, 2000. – 558 с.
31. Клепцова, Е. Ю. Терпимое отношение к ребенку: психологическое содержание, диагностика, коррекция / Е. Ю. Клепцова. – М. : Академический Проект, 2005. – 192 с.
32. Коджаспирова, Г. М. Культура профессионального самообразования педагога / Г. М. Коджаспирова. – М. : ВЦПиППН, 2013. – 342 с.
33. Коджаспирова, Г. М. Педагогическая практика : учеб.-метод. пособие для сред. пед. учеб. заведений по спец. № 0312 / Г. М. Коджаспирова, Л. В. Борикина, В. И. Орлова / под ред.: Г. М. Коджаспировой, Л. В. Борикиной. – М. : Академия, 1998. – 141 с.
34. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике (междисциплинарный): для учащихся, студентов, аспирантов, учителей и преподавателей вузов / Г. М. Коджаспирова. – М. ; Ростов н/Д.: МарТ, 2005. – 447 с.
35. Кульневич, С. В. Воспитательная работа в современной школе. Воспитание: от формирования к развитию : учеб.-метод. пособие для учителей, студентов сред. и высш. пед. учеб. завед., слушателей ИПК / С. В. Кульневич, Т. П. Лакоценина. – М. – Ростов н/Д. : творческий центр «Учитель», 2000. – 192 с.
36. Лишин, О. В. Педагогическая технология воспитания : учеб. пособие / под ред. Д. И. Фельдштейна / О. В. Лишин. – М. : ИКЦ «Академкнига», 2003. – 332 с.
37. Лузина, Л. М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания / Л. М. Лузина, Е. Н. Степанов. – М. : изд-во «Сфера», 2008. – 224 с.
38. Лутошкин, А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / А. Н. Лутошкин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 208 с. ; ил.
39. Лутошкин, А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А. Н. Лутошкин. – М. : Педагогика, 1988. – 128 с.
40. Люткин, Н. И. Методика и организация научно-исследовательской деятельности студентов в университете / Н. И. Люткин. – Владикавказ : изд-во СОГУ, 2004. – 138 с.
41. Методика работы социального педагога / под ред. Л. В. Кузнецовой ; сост. Г. С. Семенов. – М. : Школьная пресса, 2003. – 96 с.
42. Методы системного педагогического исследования : учеб. пособие / под ред. Н. В. Кузьминой. – М. : Народное образование, 2002. – 208 с.
43. Милорадова, Н. Г. Психология и педагогика : учебник для вузов / Н. Г. Милорадова. – М. : Гардарики, 2009. – 334 с.
44. Минаева, В. М. Психолого-педагогический практикум : учеб. пособие для вузов / В. М. Минаева. – М. : Академ. проект ; Трикта, 2004. – 128 с.
45. Немов, Р. С. Психология : в 3 кн. / Р. С. Немов. – Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М. : Просвещение ; «Владос», 2003. – 512 с.
46. Основы психодиагностики / под ред. А. Г. Шмелева. – Ростов н/Д. : «Феникс», 1996. – 541 с.
47. Основы психологии. Практикум / ред.-сост. Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : изд-во «Феникс», 2000. – 576 с.
48. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред.: А. А.

Крылова, С. А. Маничева. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб., 2003. – 560 с.

49. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова. – Л. : ЛГУ, 1990. – 272 с.

50. Программа педагогической практики для студентов специальности 050600 – Изобразительное искусство / сост.: В. Р. Мосина, Н. В. Максимова. – М. : изд-во Моск. гос. гуманит. ун-та им. М. А. Шолохова, 2011. – 38 с.

51. Психологическая диагностика / под ред. М. К. Акимовой. – СПб. : Питер, 2005. – 303 с.

52. Психологические задания к педагогической практике студентов : учеб. пособие для преподав. высш. пед. учеб. заведений / под ред. проф. А. Э. Штейнмеца. – М. : гуманит. изд. центр «Владос», 2002. – 128 с.

53. Психологические основы педагогической практики студентов : учеб. пособие для студентов высших и средних специальных педагогических учебных заведений / под ред. А. С. Чернышева. – М. : Российское педагогическое общество, 2000. – 144 с.

54. Психологические тесты / под ред. А. А. Карелина : в 2 т. – М. : гуманит. изд. центр «Владос», 2002. – Т. 2. – 248 с.

55. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : изд-во «Питер», 2000. – 416 с.

56. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога : в 2 кн. / Е. И. Рогов. – М. : гуманит. изд. центр «Владос», 2000. – Кн. 2 : Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. – 480 с.

57. Романова, Е. С. Психодиагностика / Е. С. Романова. – СПб. : Питер, 2008. – 400 с.

58. Рыбакова, Т. Т. Рефлексия как механизм развития компетентного специалиста / Т. Т. Рыбакова. – Федер. агентство по образованию, Дальневост. гос. гуманитар. ун-т. – Хабаровск : изд-во Дальневост. гос. гуманит. ун-та, 2006. – 97 с.

59. Савенков, А. И. Педагогическая психология / А. И. Савенков : в 2 т. – М. : изд. центр «Академия», 2009. – Т. 1. – 416 с. ; Т. 2. – 237 с.

60. Симонов, В. П. Педагогическая практика в школе : учеб.-метод. пособие для преподав. и студ. / В. П. Симонов. – М. : Моск. псих.-соц. ин-т, 2000. – 180 с.

61. Скок, Г. Б. Как анализировать собственную педагогическую деятельность / Г. Б. Скок. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 102 с.

62. Социальная педагогика : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. В. С. Торохтия. – М. : Юрайт, 2014. – 451 с.

63. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика : учеб. пособие для вузов / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

64. Тарантей, В. П. Педагогическая практика студентов: теоретические основы и опыт организации : учеб. пособие для студ. пед. спец. высш. учеб. заведений / В. П. Тарантей, Л. И. Проккопьев, И. А. Карпюк / под ред. В. П. Тарантея. – Гродно, 2004. – 204 с.

65. Успенский, В. Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. Б. Успенский, А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 176 с.

66. Фридман, Л. М. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. Книга для учителя / Л. М. Фридман, Т. А. Пушкина, И. Я. Каплунович – М. : Просвещение, 1988. – 207 с.

67. Чарина, Е. В. Педагогическая практика: Задания по психологии : метод. пособие / Е. В. Чарина, Ю. В. Якунина. – Магадан : изд-во «СМУ», 2003. – 87 с.

68. Чепиков, В. Т. Педагогическая практика : учеб.-практ. пособие / В. Т. Чепиков. – М. : Новое знание, 2004. – 203 с.

69. Чешуина, Т. Г. Дневник учебно-технологической и педагогической практики : метод. рекомендации; Федеральное агентство по образованию, ТГПУ / Т. Г. Чешуина. – Томск : ЦУМЛ ТГПУ, 2004. – 17 с.

70. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности / Н. И. Шевандрин. – М. : Владос, 2009. – 508 с.

71. Шевченко, Н. Н. Организация научно-исследовательской деятельности студентов педагогического вуза в системе профессиональной подготовки : учеб. пособие / Н. Н. Шевченко. – Петрозаводск : КГПУ, 2002. – 112 с.

72. Шестак, Н. В. Научно-исследовательская деятельность в вузе (Основные понятия, этапы, требования) / Н. В. Шестак. – М. : Современная гуманитарная академия, 2007. – 179 с.

Словари и справочная литература

73. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 688 с.

74. Коджаспирова, Г. М. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах / Г. М. Коджаспирова. – М. : Айрис-пресс, 2008. – 256 с.

75. Коджаспирова, Г. М. Словарь психолого-педагогический: Безопасность образовательной среды / Г. М. Коджаспирова. – М. : Экон-информ, 2010. – 208 с.

76. Педагогическая практика: справочник : учеб.-метод. пособие / авт.-сост. М. Е. Сысоева. – М. : Народ. образование ; ЦГЛ, 2002. – 128 с.

Программное обеспечение и интернет-ресурсы

77. Базарова, Т. С. Основы социальной практики студентов / Т. С. Базарова, Н. Г. Лагойда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.spf.bsu.ru/main.php?go=praktik.htm> (свободный) (дата обращения : 15.10.2010).

78. Детский коллектив [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.sevastopolec.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=134:method-child-union&catid=16:coursedoo&Itemid=4 (свободный) (дата обращения : 04.05.2011).

79. Лутошкин, А. Н. Определение стадии развития детского коллектива. От «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу» / А. Н. Лутошкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://21202s14.edusite.ru/p58aa1.html> (свободный) (дата обращения : 04.05.2011).

80. Центральная библиотека образовательных ресурсов (<http://www.curator.ru>). Школьный сайт – легко и просто! АНО «Федерация интернет-образования».

81. Компьютерные инструменты в образовании». – Режим доступа : <http://www.ipso.spb.ru>

82. <http://www.Academy>

83. <http://www.russcoll.ru>

84. <http://www.astradem.ru>

85. <http://www.pedaqoqy.ucoz.ru>

86. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека.

87. <http://uisrussia.msu.ru> – Университетская информационная система «Россия».

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ _____

Кафедра общей педагогики и психологии
Института психологии и педагогики

ЗАДАНИЕ ПО ПСИХОЛОГИИ: «ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА»

Выполнил (а):

студент (ка) ____ курса, группы _____
института / факультета _____

Ф.И.О. (полностью) _____

Проверила:

ученая степень, должность

Ф. И. О.

« ____ » _____ 20__ г.

Отметка: « _____ / _____ »
оценка, баллы

Подпись преподавателя:

Южно-Сахалинск
20__

От «Песчаной россыпи» к «Горящему факелу»⁸

Формирование и сплочение коллектива – это как восхождение к вершине. Одному туда никак не добраться. Только сообща можно штурмовать пик, именуемый «коллектив».

Если считать, что у подножия этой вершины группу людей мы еще не можем назвать коллективом (хотя в жизни мы часто называем коллективом любую группу людей), а оказавшейся на вершине «присваивается» это «звание», то весь путь будет состоять из переходов разной сложности, каждый из которых заканчивается воображаемой станцией. Давайте условно обозначим эти станции-ступени.

У самого подножия расположилась станция **«Песчаная россыпь»**.

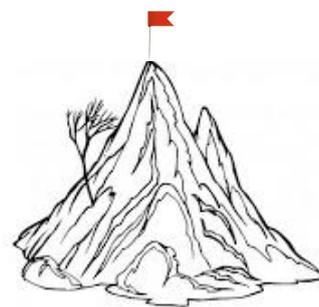
На расстоянии одного перехода – **«Мягкая глина»**.

Примерно на середине пути к коллективу – ступень **«Мерцающий маяк»**.

Дальше дорога круче, и приводит она к **«Алому парусу»**.

Еще один рывок, правда, самый сложный, и вершина – **«Горящий факел»**.

Чтобы было понятно, что означают эти ступени, дадим каждой из них более подробную характеристику. А Вы попытайтесь одновременно сопоставить описание с уровнем развития вашего класса.



«Песчаная россыпь»

Приглядитесь к песчаной россыпи – сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Налетит слабый ветерок и отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветер посильней, и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в нее входит.



«Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина – материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера, а таким в группе может быть ... организатор дела, этот материал превращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие, но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этой ступени, заметны пер-

⁸ Лутошкин, А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / А. Н. Лутошкин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1981. – С. 118–121.

вые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим звеном здесь еще являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

В штормовом море маяк и опытному и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание – это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не дает погаснуть огню – организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.



«Алый парус»

Алый парус – символ устремленности вперед, неустрашимости, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу: «Один – за всех, все – за одного!»

Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают ее.

У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.





«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это еще не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторяя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

АФАНАСЕНКОВА Елена Леонидовна, канд. психол. наук
ЯРОСЛАВКИНА Екатерина Владимировна, канд. психол. наук
ШВЕЦОВА Арина Дмитриевна, канд. психол. наук

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ГРУППЫ КАК КОЛЛЕКТИВА

*Методические рекомендации для студентов педагогических
и психологических направлений подготовки*

Корректор Г. Д. Ушакова.
Верстка Г. С. Лосева.



Подписано в печать 02.06.2015. Бумага «PaperOne».
Гарнитура «Times New Roman». Формат 60x84¹/₈.
Тираж 500 (1-й завод 1–100 экз.). Объем 6 усл. п. л. Заказ № 665-15.

Издательство Сахалинского государственного университета
693008, Южно-Сахалинск, ул. Ленина, 290, каб. 32.
Тел. (4242) 45-23-16, факс (4242) 45-23-17.
E-mail: polygraph@sakhgu.ru,
izdatelstvo@sakhgu.ru