



УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКТ «КЛАССНАЯ СТРАНА»

Част 1.

Теоретический аспект для педагогов по теме «Коллектив. История возникновения и развития теории детского коллектива. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы».

Часть 2.

Комплект диагностических материалов по оценке уровня развития коллектива как субъекта воспитания и выявления противоречий его развития



Авторы-составители:

Творческий коллектив педагогов ГБОУ лицей № 378 Кировского района Санкт-Петербурга:

Ковалюк С.Ю., директор лицея

Каштанова М.Н., методист, педагог-психолог лицея

Вавилова А.Д., педагог-психолог лицея

Сигаева А.В., педагог-психолог лицея

Учебно-методический комплект «Классная страна» является продуктом инновационной детальной городской опытно-экспериментальной работы по теме: **«Гармонизация воспитательных влияний на обучающихся в современной школе»**, действовавшей на базе ГБОУ лицей № 378 Кировского района Санкт-Петербурга.

Комплект предназначен для педагогов, воспитателей ОУ, специалистов служб сопровождения, классных руководителей, и всех тех, кому интересно заниматься развитием ученических коллективов.

Комплект состоит из 4-х частей.

1 часть посвящена рассмотрению теоретического аспекта по теме «Коллектив. История возникновения и развития теории детского коллектива. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы».

2 часть представляет собой комплект диагностических материалов по оценке уровня развития коллектива, который был собран из тех методик, что были разработаны профессиональным сообществом ранее, а также инструментария, который был разработан педагогами-психологами нашего лицея, прошедший внутреннюю апробацию и показавший свою перспективность использования классными руководителями при работе с ученическими коллективами.

3 часть включает в себя разработанную программу внеурочной деятельности «МЫ-КОЛЛЕКТИВ», которая предназначена для реализации в 5,6 классах.

4 часть – это подборка упражнений для реализации занятий с детьми в направлении развития ученического коллектива (как в рамках программы внеурочной деятельности «МЫ-КОЛЛЕКТИВ», так и при реализации отдельных занятий с классом).

СОДЕРЖАНИЕ:

Часть 1.

Теоретический аспект для педагогов по теме «Коллектив. История возникновения и развития теории детского коллектива. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы».

Введение	5
Раздел 1. Исторический аспект возникновения и развития теории детского коллектива	6
Раздел 2. Понятие коллектив	10
2.1. Детский коллектив, его структура и процесс развития	12
2.2. Характеристики развития коллектива	15
Раздел 3. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы	17
3.1. Общение - как основной вид деятельности ученического коллектива	20
3.2. Ребенок в системе коллективных отношений	21
3.3. Целостность коллектива	22
3.4. На пути к самоуправлению	23

Часть 2.

Комплект диагностических материалов по оценке уровня развития коллектива как субъекта воспитания и выявления противоречий его развития

1. Описание диагностического инструментария	26
2. Диагностический инструментарий	27
2.1. Диагностический инструментарий для оценки уровня социально-психологического климата коллектива	
2.1.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378	28
2.1.2. Стандартизированные методики для оценки уровня социально-психологического климата коллектива	32
• Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)	
• Методика оценки психологической атмосферы в группе (Ф. Фидлер, адаптация Ю.Л. Ханина)	
• Экспрес -методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто)	
2.2. Диагностический инструментарий для оценки уровня референтности коллектива	
2.2.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378	39
2.2.1. Стандартизированные методики для оценки уровня референтности коллектива	46
• Методика «Какой у нас коллектив» (А.Н. Лутошкин)	
2.3. Диагностический инструментарий для оценки уровня интегративности (сплочения, общности) коллектива	
2.3.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378	49
2.3.2. Стандартизированные методики для оценки уровня интегративности коллектива	57
• Методика определения индекса групповой сплоченности (К.Э. Сишор)	
• Методика измерения сплоченности как ценностно-ориентационного единства (А.В. Петровский)	

• Методика «Что важнее?» (Л.М. Фридман)	
2.4. Диагностический инструментарий для оценки уровня самоуправления коллектива	
2.4.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378	63
2.4.2. Стандартизированные методики для оценки уровня самоуправления коллектива	69
• Определение уровня развития самоуправления в ученическом коллективе (по М.И. Рожкову)	
2.5. Диагностический инструментарий «Личность ребенка в системе коллективных отношений»	
2.5.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378	72
• «Корабль-класс». Проективная методика	
• «Классный автомобиль». Проективная методика	
• «Окно». Проективная методика	
2.5.2. Стандартизированные методики	83
• Потребность в достижении успеха. Методика разработана преподавателями Московского педагогического института (Ю.М. Орлов, В.И. Шкуркин, Л.П. Орлова)	
• Методика для изучения социализированности личности учащегося (М.И. Рожков)	
2.6. Самоанализ педагога на предмет развития ученического коллектива и наличие условий для его эффективного развития.	87

1 часть. Теоретический аспект для педагогов по теме «Коллектив. История возникновения и развития теории детского коллектива. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы».

Введение

В педагогической теории значительное внимание было уделено и уделяется сейчас разработке вопросов коллективного воспитания.

Коллектив может считаться основной базой накопления детьми позитивного социального опыта. Коллектив открывает возможности накопления опыта общественного поведения в разнообразных позициях: в позиции руководства и активной деятельности, в позиции подчинения другим мнениям и воздействиям, в позиции активного противопоставления своих мнений и действий. В конечном итоге это должно обеспечить *формирование таких социально ценных качеств, как гражданственность, гуманизм, инициативность, ответственность, справедливость.*

Вне коллектива не могут формироваться и такие важные для личностного развития ребенка качества, как *адекватная самооценка, уровень притязаний, самоуважение, чувство собственного достоинства.*

Организация коллективной учебно-познавательной, ценностно-ориентационной деятельности и общения создает условия для формирования и проявления интеллектуальной и нравственной свободы. Только в коллективной жизнедеятельности формируются *интеллектуально-нравственные ориентации личности* и целый ряд *общественно значимых умений и навыков.*

Когда мы употребляем термин коллектив (от лат. *collectivus* — собирательный)-рассматриваемый как социальная общность людей, объединённая на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения (определение из педагогического словаря), вспоминается весь накопленный опыт педагогов постреволюционного периода, педагогов советской педагогики, который позволил говорить о формировании коллектива как об универсальном приеме становления и развития личности ребенка.

Но сегодня, перед нами современная школа, современные дети, и мы, говоря о коллективе, его воздействию на личность ребенка понимаем, что вместе с ранее накопленным опытом необходим учет новых механизмов развития коллектива в условиях современной реальности.

В последние десятилетия педагогические исследования в области становления и развития коллектива были направлены на выявление наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования воспитательных коллективов (Т.Е. Конникова, Л.И.Новикова, М.Д. Виноградова, А.В. Мудрик, О.С. Богданова, И.Б. Первин и др.), на разработку принципов и методов стимулирования коллективной деятельности (Л.Ю.Гордин, М.П.Шульц и др.), разработку педагогической инструментальной деятельности коллектива (Э.С.Кузнецова, Н.Е. Щуркова и др.).

Современная концепция воспитательного детского коллектива (Т. А. Куракин, Л. И. Новикова, А. В. Мудрик) рассматривает детский коллектив через модель современного общества, изучая систему отношений, атмосферу, которая ему присуща, систему человеческих ценностей, которая принята в нем. И что влияет на формирование этой атмосферы и

ценностей.

Однако очень мало работ, в которых исследуются такие вопросы теории коллектива, как массовое, групповое и индивидуальное в коллективе, проблема коллективного целеполагания; формирование социальной направленности личности и развитие творческой индивидуальности членов коллектива; идентификация и обособление в коллективе в их единстве; единство педагогического руководства, самоуправления и саморегуляции; тенденции развития коллектива как субъекта воспитания.

Именно поэтому, представляя данный механизм становления детского коллектива как субъекта воспитания в современной школе, мы сосредоточили свое внимание на изучении таких характеристиках коллектива как:

- социально-психологический климат коллектива;
- референтность коллектива - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива его членами;
- интегративность коллектива - мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (склонность участников коллектива «держаться вместе», держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок); в деятельности- выполнять работу сообща, активность членов коллектива в совместной деятельности, само желание работать сообща.
- самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность.

Понимание педагогов (классных руководителей) сути данных характеристик ученического коллектива и способов их развития, а как следствие осознание проблем своих классных коллективов, позволит эффективнее выстраивать воспитательную работу в образовательном учреждении, используя подход гармонизации различных воспитательных влияний на обучающихся, описанный нами выше.

Раздел 1. Исторический аспект возникновения и развития теории детского коллектива

В самом общем философском смысле коллектив – это социальная общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения.

Понятие ученического и детского коллектива в педагогике складывалось постепенно, по мере осознания его роли в жизни и развитии ребенка. В данном разделе мы постарались кратко, основываясь на ключевых моментах, проследить исторический аспект развития теории создания детского коллектива и воспитания через коллектив. И поделится основными содержательными моментами различных трудов педагогов того или иного исторического периода.

В предреволюционные годы прогрессивные русские педагоги того времени, изучавшие характерные для детской среды явления и процессы, их влияние на формирование и развитие личности ребенка, пытались найти пути совершенствования сложившейся в тот период практики воспитания. Их призывы к гуманизации и демократизации в процессе воспитания подрастающего поколения, были одной из форм протеста против государственной и школьной авторитарности, существовавшей в тот период.

Педагоги того времени стремились вникнуть в характер «внутренней жизни» детей, понять «принятые детской массой ценности идеалы» (А.Ф. Лазурский), показать роль товарищеского общения в формировании самосознания учащейся молодежи (Н. Васильков) и т. д. Это было

обосновано тем духом, который противопоставлялся школьным доносам, формализму и подчинению, существовавшему в тот исторический период развития школы.

Одними из ключевых работ того периода можно назвать работы О. Шмидта и Г. Рокова. П.Ф. Каптерева. Работы этого периода посвящены проблеме товарищеских отношений, психологии детских объединений.

Они начинают рассматривать школьный класс как психологическую целостность, обладающей определенной индивидуальностью, за счет индивидуальностей её составляющих; на первый план выходит идея формирования товарищества; подчеркивается роль педагога в управлении и руководстве группами; роль взаимодействия между учениками и оказываемом взаимном воспитательном влиянии учеников друг на друга.

Позднее идеи гуманизации детской среды частично были реализованы в деятельности детских колоний, клубов. Большой опыт в развитие детского сообщества принадлежит С.Т. Шацкому. Он выделяет важнейшие компоненты процесса воспитания, наблюдая жизнь детей в детской колонии. И ведущую роль отводит совместному труду. Свою задачу Шацкий видел в том, чтобы проследить взаимосвязь непрерывно усложняющегося труда с другими компонентами жизни детского коллектива (изменения в социальной, умственной и эстетической жизни детей).

Опыт учреждений С. Т. Шацкого помог целой плеяде педагогов 20-х годов решать на практике проблему организации жизни и сплочения детского коллектива, функционирующего в период революционного переустройства общества. Ряд теоретических выводов, вытекающих из этого опыта, были позднее подтверждены А.С. Макаренко, С. М. Ривесом, В. А. Сухомлинским и другими.

В 20-е годы XX в. и в последующие периоды становления советской школы коллектив, коллективизм рассматриваются как важнейшие принципы организации работы социалистической школы. При этом идеи коллективного не должны стеснять индивидуальное. Высшей ценностью и в социалистической культуре останется личность. Но эта личность может развернуть со всей возможной роскошью свои задатки только в гармоническом и солидарном обществе равных...

Организация воспитательной работы с подрастающим поколением на новых, коллективистических началах была связана с огромными трудностями. Необходимо было объяснить учительству идеи коллективного воспитания, его основные принципы. Н. К. Крупская и А. В. Луначарский своими статьями и выступлениями помогали учителям разобраться в отдельных аспектах этой проблемы. Н. К. Крупская и А. В. Луначарский неоднократно подчеркивали, что развитие индивидуальности каждого ребенка – важнейшая задача учителя. Успешное решение ее они рассматривали как основное условие развития коллектива, взаимообогащения его членов.

Свой вклад в разработку вопросов воспитания через организацию школьного коллектива внесли такие представители советской педагогики 20-30-х годов, как Е. А. Аркин, П. П. Блонский, Н. И. Иорданский, А. П. Пинкевич, М. М. Пистрак, С. М. Ривес, А. С. Соколянский, В. Н. Сорока-Росинский, Н. М. Шульман и другие.

В своей работе с детьми они стремились выявить характер влияния коллектива на ребенка и его роль в формировании личности. Особое внимание продолжает уделяться детскому труду. Через труд ребенок может знакомится с окружающей жизнью, учиться навыкам самостоятельности. Большое внимание уделяется вопросам самоуправления детского коллектива и руководства им со стороны взрослых, влиянию воспитывающей силы коллектива на отдельные личности.

Изучая влияние коллектива на различных детей, В. М. Бехтерев пришел к выводу, что оно может быть: а) стимулирующим, когда мышечная и психическая энергия человека в присутствии коллектива повышается, когда он становится сильнее, сообразительнее, лучше запоминает; б) активизирующим, когда пассивный в какой-то деятельности, по отношению к каким-то вопросам ребенок, «видя и слыша» своих товарищей за определенным делом, заражается их деятельностью, примыкает к ним сам собой; в) подавляющим, когда коллектив тормозит деятельность ребенка, проявление его личности, «иногда до полного ее подавления и отказа от самого себя»¹.

В этот период большое внимание уделяется изучению положения и роли отдельных детей в коллективе. Исследовались качества, которые определяют авторитет лидеров коллектива и непопулярность отдельных членов коллектива.

В 30-е годы идеи коллективного воспитания получили дальнейшее развитие в работах крупнейшего советского педагога А.С. Макаренко. Основные объекты его внимания – детский коллектив, процесс его становления и развития, управление этим процессом, методика организации и сплочения коллектива. Положения, выдвинутые и развитые А.С. Макаренко, прочно вошли в теорию социалистического воспитательного коллектива. Определяя роль коллектива в формировании личности ребенка, А. С. Макаренко исходил из основных целей воспитания, учитывал те качества личности, которые педагоги обязаны проектировать и формировать, ориентируясь на требования общества к человеку.

«Достойной нашей эпохи и нашей революции организационной задачей, – подчеркивал А. С. Макаренко, – может быть только создание метода, который, будучи общим и единым, в то же время дает возможность каждой отдельной личности развивать свои особенности, сохранять свою индивидуальность»². Таким методом А. С. Макаренко считал воспитание в коллективе и через коллектив.

В этот период в развитии теории коллектива большую роль сыграли опытные-показательные учреждения Наркомпроса РСФСР, к которым можно перечислить колонии Макаренко А.С., Шацкого С.Т., Сороко-Росинского В.Н. В их практике нашли отражения как общие идеи коллективного воспитания, так и индивидуальные воззрения педагогов-практиков.

Следуя пониманию того, что «Коллектив – группа, сплоченная общими переживаниями, общими интересами, общей работой, общими взглядами, дружбой»³ (Крупская Н.К.) каждый из педагогов-практиков внес особый вклад в теорию становления и развития коллектива.

К общим идеям становления и развития коллектива, выдвинутым педагогами-практиками в тот период можно отнести:

- трудовую деятельность воспитанников, которая обязательно должна выходить за рамки учреждения, что вызывает усиление сплоченности воспитанников;
- наличие разнообразных творческих дел, занятий, которые призваны обогащать духовную жизнь коллектива;
- использование принципа самоуправления в работе с детьми, поощрение их инициативы;
- совместная деятельность педагогов и детей, формирующая доверительные взаимоотношения между детьми и педагогами.

¹ В. М. Бехтерев, М. В. Ланге. Влияние коллектива на личность // Педология и воспитание: Сб. – М., 1928. – С. 68.

² А. С. Макаренко. Соч. в 7 т. – Т. V. – М., 1960. – С.106.

³ Н. К. Крупская. О дисциплине в учреждениях для трудновоспитуемых детей // «На путях к новой школе». – 1928, №12. – С. 12 .

В послевоенный период в 50-ые годы в условиях реэвакуации населения в поисках рациональных путей сплочения детских коллективов (детских домов, школ), педагоги практики вновь обратились к наследию А.С. Макаренко, С.Т. Шацкого и других.

Наибольшее внимание уделялось:

- включению детей в совместную деятельность, которая отразилась в возникших в тот период праздников (праздник букваря, спортивные эстафеты, трудовые десанты и др.). Мероприятий, которые зарождались в одном месте, подхватывались другими, проявлялись в масштабах страны;

- творческому поиску в области ученического самоуправления (общешкольное собрание, дежурный класс, редакторы стенгазеты и др.)

Однако копирование идей А.С. Макаренко и других педагогов 20-30 гг. без учета условий работы школ 50-60-х годов стало неэффективным в направлении развития коллектива, что подтолкнуло педагогов того времени к поиску дальнейшего творческого поиска.

В. А. Сухомлинский, Г. Л. Асеев, Ф. Ф. Брюховецкий, С. В. Иванов, Ю. Л. Касторский, Т. Е. Конникова, Э. Г. Костяшкин, Л. В. Луцкова и Е. Б. Козлов, З. К. Маковкина, М. А. Микаэлян, Р. В. Мироносицкая, М. А. Погодин, Н. С. Панова, Т. С. Панфилова, Л. В. Ремнев и Л. С. Матвеева, Б. Е. Ширвиндт и другие, опираясь на идеи А. С. Макаренко, создали на практике различные варианты системы воспитательной работы с ученическим коллективом, каждый из которых отражал дух времени, особенности учреждения и педагогическое кредо ее руководителя.

В это период, наряду с работой педагогов-практиков, проводились исследования ученых, направленные на выявление эффективных форм организации, сплочения, развития детских ученических коллективов (Т.Е.Конникова, Л.И.Новикова, М.Д. Виноградова, Е. А. Фомин, О. С. Богданова др.).

К 60-м годам сложились основы методики развития и сплочения ученического коллектива. Основные ее положения применительно к массовой школе того времени заключались в следующем:

- детский коллектив не может развиваться, двигаться вперед, если перед ним не стоит общая цель, которую все члены коллектива воспринимают как жизненно важную перспективу, ради которой они вступают в общение, объединяют свои усилия, преодолевают трудности;

- реализуя стоящую перед ним перспективу, коллектив переходит в новое качественное состояние и приобретает возможность решать более сложные задачи (перспектива - это та завтрашняя общая радость, которая, по словам А. С. Макаренко, стоит перед коллективом и делает его более крепким, дружным);

- коллектив сплочивается, прежде всего, в процессе совместной деятельности;

- важнейшими методами организации совместной деятельности выступают соревнование и игра, дающие детям укрепить связи между первичными объединениями коллектива, возбудить у детей чувство принадлежности к коллективу, повысить эффективность процесса интериоризации ими общественной культуры, помогает ребенку идентифицировать себя с реализуемыми им игровыми ролями и тем самым повысить роль коллектива в процессе накопления социального опыта каждым его членом;

- важнейшая задача педагогов в процессе организации совместной деятельности детей – создание и укрепление в детском коллективе традиций. Традиции укрепляют коллектив, делают его жизнь более четкой и устойчивой, эмоционально насыщенной, а моральные нормы коллектива – более действенными и доходчивыми. Традиции рождаются в

значительной степени стихийно. Однако их укрепление и развитие зависят от целенаправленных усилий педагогов.

В 70-90-е годы педагогические исследования были направлены на изучение отдельных аспектов развития коллектива учащихся:

- выявление наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования воспитательных коллективов (Т.Е.Конникова, Л.И.Новикова, М.Д.Виноградова, А.В.Мудрик, О.С.Богданова, И.Б.Первин и др.);
- на разработку принципов и методов стимулирования коллективной деятельности (Л.Ю.Гордин, М.П.Шульц и др.);
- развитие воспитательных функций коллектива и самоуправления в нем (В.М.Коротов, В.И.Бочкарев и др.);
- разработку педагогической инструментальной деятельности коллектива (Э.С.Кузнецова, Н.Е.Щуркова и др.).

Появилась концепция коллективообразования под руководством А.Т.Куракина, Л.И.Новиковой, А.В.Мудрика, рассматривающая коллектив как своеобразную модель общества, отражающую отношения, которые ему присущи, атмосферу, которая ему свойственна, систему человеческих ценностей, которая в нем принята. При этом детский коллектив рассматривается как модель, в которой отражаются отношения сегодняшнего дня общества и тенденции его развития. Для общества детский коллектив, будучи его ячейкой, является средством достижения стоящих перед ним воспитательных задач, а для ребенка он выступает, прежде всего, своеобразной средой его обитания и освоения опыта, накопленного предшествующими поколениями.

В 2000 годы исследуются такие вопросы теории коллектива, как:

- массовое, групповое и индивидуальное в коллективе;
- проблема коллективного целеполагания;
- формирование социальной направленности личности и развитие творческой индивидуальности членов коллектива;
- идентификация и обособление в коллективе в их единстве;
- единство педагогического руководства, самоуправления и саморегуляции;
- тенденции развития коллектива как субъекта воспитания.⁴

Раздел 2. Понятие коллектив

В современной литературе употребляется два значения понятия «коллектив». Первое: под коллективом понимается любая организованная группа людей (например, коллектив предприятия); второе: под коллективом понимается только высокоорганизованная группа. В том значении, которое приобрело название «коллектив» в педагогической литературе, коллективом называется объединение воспитанников (учеников), отличающееся рядом важных признаков.

К этим признакам относятся:

⁴ Сластенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов высш. педагогич. учебных заведений/ В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, Е.Н.Шиянов; под ред. В.А.Сластенина. - М.: Издательский центр Академия, 2002. - С.352.

-Общая социально-значимая цель. Все дело в том, какая это цель, на что она направлена. Цель коллектива должна совпадать с общественными целями, поддерживаемыми обществом и государством.

- Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности. Членов коллектива отличает высокая личная ответственность за результаты совместной деятельности.

- Отношения ответственной зависимости. Между членами коллектива устанавливаются специфические отношения, отражающие не только единство цели и деятельности (рабочее сплочение), но и единство связанных с ними переживаний и оценочных суждений (моральное единение).

Кроме названных признаков коллектив отличается и другими очень важными особенностями. Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива, сплоченность, причастность к коллективу.

Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив без них теряет свои преимущества.

Богатейший опыт, накопленный советской педагогикой в направлении становления и развития коллектива как высокоорганизованной группы позволяет найти огромное количество определений этого понятия.

Коллектив - группа людей, объединенная общественно значимыми целями и совместной деятельностью, направленной на их достижение (А. С. Макаренко);

Коллектив - группа людей, взаимовлияющих друг на друга и связанных между собой общностью социально-обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, общностью средств деятельности, единством воли, выражаемой руководством коллектива, в силу этого достигающего более высокого уровня развития, чем простая группа (Г.М. Коджаспирова - педагогический словарь);

Ученический коллектив- это группа учеников, объединенная общей социально-значимой целью, деятельностью, организацией этой деятельности, имеющая общие выборные органы и отличающаяся сплоченностью, общей ответственностью, взаимной значимостью при безусловном равенстве всех членов в правах и обязанностях (И.П. Подласый);

Воспитательный коллектив - объединение воспитанников, жизнь и деятельность которых мотивируется целями и задачами общества, в котором функционируют органы самоуправления, межличностные отношения характеризуются ответственной зависимостью, стремлением к общему успеху, богатством духовных устремлений и интересов (И.Ф. Харламов);

Воспитательный коллектив – это единство педагогического и детского коллективов, находящихся в отношении субъекта и объекта воспитания (Л.И. Новикова) и др.

В данной части своей работы, мы будем говорить, прежде всего **о детском ученическом коллективе**. И рассматривать его как систему, представленную Л.И. Новиковой. Нам показалось, что именно такой подход к рассмотрению детского коллектива позволит нам

детально проследить особенности его развития и становления в условиях современного образования. Точнее понять все сложности, которые возникают в процессе формирования, развития и сплочения коллектива в современных условиях.

2.1. Детский коллектив, его структура и процесс развития

Ученический коллектив как система (по Л.И. Новиковой) — это:

- органичная часть более сложного объединения — воспитательного коллектива, включающего, помимо детского, и коллектив педагогов-воспитателей;
- скоординированное единство двух структур: официальной, которая складывается под влиянием взрослых, определяющих организационное строение и деятельность коллектива, а также неофициальной, складывающейся в значительной степени в процессе межличностного общения;
- носитель общего интегративного свойства — его поля (атмосферы, психологического климата), характеризующего коллектив как целостное образование, отличное от суммы составляющих его индивидов и входящих в него микрогрупп, и проявляющегося в общественном мнении коллектива, в его эмоциональных реакциях и ценностных ориентациях, в нормах и традициях, определяющих поведение его членов;
- относительно автономная система, которой свойственны процессы саморегуляции, самоорганизации, самоуправления;
- субъект деятельности по реализации единых общественно значимых целей;
- субъект воспитания по отношению к личности каждого из входящих в него членов.

При этом ученический коллектив рассматривается как система динамическая, развитие которой детерминировано изменениями во внутреннем мире воспитанников и в жизни общества в целом, в непосредственно окружающей коллектив среде, в характере педагогического руководства деятельностью коллектива. Движет процесс развития коллектива, как везде и всюду, борьба противоречий, возникающих между перспективами достигнутыми и планируемыми, между интересами коллектива и отдельных членов, между потребностями учеников и возможностями их удовлетворения в коллективе.

Прежде чем говорить о детском коллективе как части воспитательного коллектива, существующего в любой школе, на первом этапе разговора о коллективе как динамической системы (по Л.И. Новиковой) важно сосредоточить свое внимание на других его проявлениях.

Согласно Л.И. Новиковой детский коллектив имеет формальную и неформальную структуру. Их отличие друг от друга представлено в таблице:

Формальная структура детского коллектива	Неформальная структура детского коллектива
Это первичные коллективы, объединяющие ту или иную группу детей в процессе организованной деятельности.	Это неформальные группы, или микрогруппы, эмоционально-психологического характера, каждая из которых включает небольшое количество детей, испытывающих по отношению друг к другу чувства взаимной симпатии, заинтересованности.
Связи объединяющие первичные	Связи, возникающие между членами этих

коллективы являются результатом целенаправленных усилий педагогов.	неформальных групп возникают стихийно.
	Неформальные группы могут занимать различные положения в коллективе-лидирующее, авторитетное, ситуативное.

Формальная и неформальная структура коллектива - две взаимосвязанные его характеристики.

«Изменения, происходящие в одной, влекут за собой изменения в другой. Так, изменение содержания или характера деятельности может привести к перегруппировке детей в рамках эмоционально-психологических общностей, к замене лидеров в сфере неофициального общения, к изменению баланса сложившихся неофициальных отношений. И наоборот, распад или рождение той или иной эмоционально-психологической группы, смена лидера в ней может оказать существенное влияние на сферу деловых отношений в коллективе в целом. Это обстоятельство и дает возможность влиять на неформальную структуру коллектива через его формальную структуру, организацию деятельности, систему деловых отношений (естественно, что такое влияние требует знания неформальной структуры, ее состояния, тенденций развития).»⁵

При взаимодействии членов коллектива друг с другом, как в формате деловых, так и эмоционально-психологических отношений, можно говорить об особом свойстве коллектива – **«поля интеллектуально-морального напряжения»**, характеризующее коллектив как целостную систему. Основу поля коллектива составляют морально-интеллектуальное содержание коллектива, стиль и тон отношений между учащимися в данном коллективе, как в формате деловых, так и неофициальных. Направленность поля проявляется в общественном мнении и ценностных ориентациях коллектива. Устойчивость обеспечивается наличием традиций. Поле коллектива можно рассматривать как производную его внутренней структуры, но оно зависит и от внешних факторов, оказывающих влияние на детский коллектив, таких как семья, неформальные микрогруппы, существующие вне рамок коллектива и др.

Детский коллектив непрерывно меняется, процесс его развития сложный, неравномерный и зависит от многих факторов. В процессе его развития можно говорить о развитии саморегуляции, самоорганизации и самоуправлении коллектива.

Создание коллектива - сложный и, как правило, длительный процесс. В своем развитии он проходит несколько этапов (стадий). Для их выделения надо определить основания. Здесь существует несколько подходов (А.С. Макаренко, А.Н. Лутошкин, Л.И. Уманский, Л.И. Новикова)

Традиционным считается подход А.С. Макаренко, который критерием для выделения этапов развития коллектива определял отношение учащихся к педагогическим требованиям и порядкам, установленным в образовательном учреждении. На первом этапе спланирующим средством выступают требования педагога, на втором - требования педагога и актива детей как ядра формирующегося коллектива, на третьем этапе требования к себе предъявляет сам коллектив.

Л.И. Новикова в качестве критерия выделения этапов развития коллектива рассматривает степень реализации им воспитательных функций. Первый этап - это становление

⁵ Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды/Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост. Е.И. Соколова. М., 2009 – С.52

(первоначальное сплочение) коллектива. На втором он выступает как инструмент массового воспитания, на третьем - как инструмент индивидуального развития каждого члена коллектива.

Оригинальную характеристику этапов развития коллектива дал А.Н. Лутошкин. Формирование и сплочение коллектива по А.Н. Лутошкину - это как восхождение к вершине. Одному туда не добраться, можно лишь сообща штурмовать пик под названием «коллектив». Автор называет пять стадий при «подъеме» на этот пик: «песчаная россыпь», «мягкая глина», «мерцающий маяк», «алый парус» и «горящий факел». Характеристика стадий может быть использована педагогом при самооценке коллектива старшеклассниками.

В описываемых стадиях развития коллектива в разных подходах, можно выделить общие компоненты развития коллектива на определенных этапах.

Первая стадия развития, называется - становление коллектива, «нулевая точка развития коллектива».

В это время коллектив выступает, прежде всего, как цель воспитательных усилий педагога, стремящегося организационно оформленную группу превратить в коллектив, т.е. такую социально-психологическую общность, где отношения учеников определяются содержанием их совместной деятельности, ее целями, задачами, ценностями. Организатор коллектива - педагог, от него исходят все требования. Первая стадия считается завершенной, когда в коллективе выделился и заработал актив, воспитанники сплотились на основе общей цели, общей деятельности и общей организаций.

По мнению А.В. Петровского на этой стадии развития, коллектив должен стать референтным для большинства его членов.

На этом этапе развития педагогу отводится ведущая роль. Именно он в процессе организации совместной деятельности детей должен создавать деловые связи между учениками, которые будут усиливать процесс свободного общения между учащимися. В результате, межличностные внутригрупповые отношения избирательного характера становятся более прочными. Образующиеся малые группы стремятся самоопределись в коллективе, занять в нем определенную позицию, начать реализовать себя в тех видах деятельности, в которые включен коллектив. Между группами могут **возникать противоречия**, которые должен помочь устранить педагог. Для того, чтобы каждая из групп заняла свое место в коллективе, позволяющее ей удовлетворять свои интересы, быть принятой другими группами и осознавать себя частью единого коллектива, наиболее перспективным методом является погружение детей в деятельность, в которой каждая группа может проявить себя, принять общие ценности, самоопределись. У А.С. Макаренко это отражено законом перспективных линий.

На второй стадии развития коллектива характерны стабилизация неформальной структуры коллектива за счет самоопределения групп и продолжающегося под воздействием педагогов развития формальной структуры, развитие системы внешних связей делового характера. В это время коллектив выступает как целостное явление уже за счет не только своей формальной, но и неформальной структуры, так как в нем начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. По мнению Л.И. Новиковой, неформальная структура коллектива становится более устойчивой, поле морально интеллектуального напряжения – относительно стабильным.

В это период усиливается влияние актива на всех членов коллектива, однако работа с активом на этом этапе требует пристального внимания педагога. На этом этапе основная цель

педагогов – в максимальной степени использовать возможности детского коллектива в реализации тех воспитательных функций, ради которых этот коллектив создается.

Педагогу важно продолжать укреплять детский коллектив за счет совершенствования его формальной структуры, тем самым создавая условия для оптимизации его неформальной структуры. Входящие в коллектив группы, принимают общие ценности коллектива. Границы групп теряют четкие очертания, так как между всеми детьми интенсивно формируются коллективистические отношения.

Вторая стадия по Л.И. Новиковой - это коллектив как инструмент массового воспитания.

На третьей стадии своего развития коллектив можно рассматривать в качестве инструмента индивидуального развития каждого из его членов.

Именно на этой стадии коллектив призван стать фактором, побуждающим детей к самовоспитанию. Однако в этом случае, как никогда важна атмосфера доброжелательности, принятие единых ценностей членами коллектива. На данной стадии развития коллектив уже выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности. Роль классного руководителя при этом становится лишь направляющей.

Однако важно помнить, что коллектив — это живой организм, на развитие которого могут оказывать существенное влияние различные факторы как внутри коллектива, так и во вне.

2.2. Характеристики развития коллектива

Формирование и развитие детского ученического коллектива — основная задача современного классного руководителя, поскольку в условиях сегодняшнего образования делается огромный акцент на воспитательную работу с подрастающим поколением.

Несомненно, что классный руководитель прикладывает большие усилия в направлении подобной работы. Однако, основная проблема сегодняшнего дня, заключается в том, что очень часто классный руководитель дезориентирован в этом процессе.

Классные руководители используют различные приемы и техники в работе с детьми, тем самым формируя коллектив, работают над его сплочением, планируют его развитие, но часто наступает момент, когда коллектив либо перестает развиваться, либо в нем возникают противоречия, которые классный руководитель преодолеть не может.

Кроме того, опыт советской педагогики показал, что как бы мы не владели знаниями о приемах и методах великих педагогов, занимающихся развитием коллектива, невозможно просто взять и перенести их опыт на отдельный детский коллектив, тем более в современных условиях.

В этом случае, наиболее перспективными знаниями, позволяющими классным руководителям осознавать, что затрудняет их работу с детским коллективом, могут выступать знания об основных характеристиках коллектива, которые по сути являются показателями его развития.

Как уже было сказано выше, нет четкого перехода стадий развития коллектива от одной к другой. Но оценка уровня развития представленных характеристик, может помочь педагогу в определение тех трудностей, которые возникают в коллективе и препятствуют его развитию.

В каждой из характеристик коллектива мы выделили определенные параметры, по которым можно исследовать степень развития представленных характеристик коллектива в каждом конкретном случае.

Параметры выделенных характеристик и сами характеристики представлены в таблице:

Характеристики коллектива			
Социально-психологический климат	Референтность - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива	Интегративность - мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (<i>склонность</i> участников коллектива «держаться вместе», выполнять работу сообща, держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок)	Самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность
Параметры			
Комфортность нахождения в коллективе	Степень ощущения внутренней причастности к коллективу (чувствую ли я себя членом группы)	Организованность	Внутренняя дисциплинированность коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов
Доброжелательность членов коллектива	Значимость коллектива для его членов (важно, что скажут другие, важно мнение других)	Сработанность	Наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива
Возможность выразить свое мнение	Гордость за коллектив	Схожесть ценностных ориентиров, установок, сплоченность	Инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) - <i>интрагрупповая активность</i>
Привычка к торможению у членов коллектива (сдержанность, отсутствие резких суждений)	Осознанность важности наличия коллектива в классе для его членов	Наличие традиций в классе	Степень активности коллектива с внешними группами - <i>интергрупповая активность</i>

Такая характеристика коллектива как социально-психологический климат, по-нашему мнению на основе анализа литературы, может находить отражения в таких параметрах, как доброжелательность членов коллектива друг к другу; возможность беспрепятственно

выражать свое мнение, но делать это не обижая других (привычка к торможению у членов коллектива).

Важными параметрами для проявления референтности коллектива выступают- степень ощущения внутренней причастности к коллективу (ребенку важен его класс, он рад, что он находится в этом классе и т.д.); гордость за коллектив, значимость коллектива для его членов и осознание этой важности внутри себя каждым учеником (ребенку важно, как к его поступку отнесутся в классе, как отреагирует класс на какое-то событие и т.д., важно, что происходит в классе, важны общие дела и т.д.);

Интегративность можно представить такими параметрами как- схожесть позитивных ценностных ориентиров, установок (в нашем классе мы поступаем именно так, нам важно именно это); наличие и осознание традиций в классе (мы объединены конкретным событием, так делаем именно мы и т.д.). В деятельности интегративность может проявляться умением организоваться в совместную работу и продемонстрировать сработанность (знание членов коллектива о том, кто может выполнить поставленную задачу, кто будет отвечать за проделанную работу, как организовать работу используя коллективный ресурс и т.п.).

Самоуправляемость – характеристика, проявляющаяся на определенном развитии коллектива. Однако, на первом этапе ее становления важно говорить о внутренней дисциплинированности коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов. На последующих этапах- наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива; инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) - интрагрупповая активность; степень активности коллектива с внешними группами - интергрупповая активность.

Исследование ученического коллектива по средством оценки развития его характеристик позволит педагогам оценить развитие каждого конкретного коллектива. И направить свои усилия в направлении того, что является «западающей» характеристикой развития коллектива.

Для оценки уровня развития представленных характеристик нами были подобраны существующие валидные методики и разработан собственный диагностический инструментарий. Использование методик позволит классному руководителю исследовать класс и выявить развитие представленных характеристик, что позволит планировать работу над дальнейшим развитием коллектива и разрешить возможные возникшие «противоречия».

Раздел 3. Механизм становления и развития детского коллектива в условиях современной школы

В условиях современной школы мы все чаще и чаще говорим о проблемах воспитания подрастающего поколения. Чаще мы обращаем свои взоры и на развитие коллектива как способа решения различных воспитательных задач. Но в чем нам может помочь развитие коллектива?

Естественно все понимают и принимают, что развитие личности ребенка невозможно вне социума. С детства мы включены в различные группы где происходит наше развитие. В общении с людьми мы учимся взаимодействовать, проявлять себя, учитывать интересы других и т.д. Но нужен ли нам именно коллектив или достаточно находится внутри некой группы? Что дает личности именно коллектив, в том понимании, которое мы определили выше?

Нам кажется важным, чтобы каждый классный руководитель, работая с детьми ответил для себя, для чего ему необходимо работать над созданием и развитием детского ученического

коллектива. Ответ на данный вопрос позволит ему точнее определить перспективные направления развития коллектива и поставить выполнимые задачи.

Мы со своей стороны, хотим подчеркнуть именно воспитательную функцию коллектива для развития личности ребенка. Там, где ребенок сможет научиться взаимодействию, уважению к другому мнению, принять позитивные ценностные ориентиры, проявить себя, свою индивидуальность, творчески реализовать себя.

В этой главе мы предлагаем рассмотреть основные пути создания и развития коллектива с учетом тех трудностей, с которыми сталкиваются педагоги в условиях современности.

Будем помнить, что любое становление и развитие коллектива базируется на двух позициях; во-первых, коллектив создается в процессе совместной деятельности его членов; во-вторых, надо так организовывать и стимулировать эту деятельность, чтобы она способствовала сплочению детей в коллектив.

На основе изучения литературы по этому вопросу, охарактеризуем основные способы создания коллектива среди учащихся класса:

1. Составление правил класса, включающие в себя самые важные моменты существования класса: как вести себя в классе, как общаться друг с другом, как относиться к проблемам в классе, как относиться к учителям, к поступкам, как поступить в случае нарушения правил.

Основные трудности, с которыми здесь могут столкнуться педагоги заключаются в неумении педагогов высказывать свои требования и следить за их выполнением. При этом, важно не просто высказывать свои требования, а начать формировать позитивное отношение к ним. Дети нуждаются в границах и правилах, и педагог должен их выработать (если получается совместно с детьми). *Современные дети*, растущие часто в условиях детоцентрированной модели воспитания, с большим трудом усваивают правила, именно поэтому нужно выработать договоренность. Показать детям, что правила необходимы. Педагогу следует помнить, что требования должны быть осознаны детьми; нельзя предъявлять сразу много требований; они должны быть посильными для учащихся; надо предоставлять детям поле деятельности для выполнения требований и учитывать индивидуальность каждого члена коллектива.

Выполнение общих правил — это условие для развития коллектива.

2. Выбор целей, которые необходимо поставить перед учащимися. «Если перед коллективом нет цели, нельзя найти способ его организации», - писал А.С. Макаренко.

Перед коллективом важно выдвигать разные цели: ближние, средние, дальние. Согласно А.С. Макаренко, выдвигать и те, и другие следует одновременно. По мере выполнения одних целей выдвигаются новые.

Трудность в условиях современной школы заключается в том, что дети часто погружены в виртуальный мир, они мало реализуются в реальной деятельности. Ну а чтобы найти деятельность, которая по-настоящему могла бы их увлечь, захватить, требует усилий со стороны педагога как идейного вдохновителя. Кроме того, на первых этапах педагог, как правило, и будет инициатором этих целей, но в дальнейшем дети смогут выдвигать самостоятельные идеи.

Эти цели должны быть ясными, осознанными детьми, привлекательными для них и посильными для выполнения. Конечно, важными являются общественно значимые перспективы, ибо они создают более благоприятные условия для развития коллектива, однако в современных условиях важно помнить, что сегодня на первом этапе педагог должен постараться в принципе увлечь детей, пусть даже той деятельностью, которая детям будет интересна.

Понятная каждому воспитаннику, осознанная и воспринятая им перспективная цель становится мобилизующей силой, помогающей преодолевать трудности и препятствия.

В условиях школы перед учащимися может выдвигаться большое разнообразие перспектив. Они могут охватывать как учебную, так и внеклассную работу учащихся: проведение предметной недели, выступление с творческим заданием на уроке, подготовка праздника, музейной экспозиции и др.

3. Акцент на коллективной работе учащихся при выполнении различных задач. Коллективная работа позволяет учитывать суждения, образ мыслей тех, кто находится рядом, сопоставлять их способы познавательной деятельности со своими. Сотрудничество важная составляющая при сплочении коллектива. Понятно, что сложно объединить в совместной работе весь класс, но этого и не требуется. Можно предлагать совместную деятельность на небольшую группу учащихся. А в дальнейшем при выполнении заданий менять состав групп.

4. Формировать в коллективе атмосферу доброжелательности, позитивности. Помочь детям найти свое место в коллективе. Для этого педагогу необходимо работать над сплочением коллектива. Важно уделить большое внимание взаимодействию учеников друг с другом, стилю общения между ними.

5. Формировать у учащихся умение высказывать свое мнение и принимать чужое, создавать благоприятную среду для этого. Педагогу важно не просто учить детей высказывать свое мнение, но прежде всего создавать безопасную среду для этого. Это очень актуально в современном мире. Многие родители в воспитании своих детей учат их открытому высказыванию своих желаний, но здесь речь идет о высказывании позиции, но без негативных оценок. Это возможно за счет повышения коммуникативных умений, учащихся и создание среды для безопасного диалога, который подразумевает отсутствие оценочных высказываний в сторону того или иного суждения ребенка со стороны других детей и тем более со стороны педагога.

6. Накопление и развитие традиций коллективной жизни. Традиция - устойчивая форма коллективной жизни. «Ничто так не скрепляет коллектив, как традиции», - писал А.С. Макаренко. Необходимо формировать потребности к традициям у учащихся, которые должны быть яркими, запоминающимися. В этом направлении работы могут помочь родители учащихся. Традиции на первом этапе могут быть развлекательными, на следующих этапах они могут иметь трудовую направленность, патриотическую и т.д.

7. Работа с ученическим активом. Под активом понимается организующий центр коллектива. Педагогу очень важно увидеть тех детей, которые по-особенному воспринимают интересы коллектива, проявляют интерес к жизни класса. Актив класса важно поддерживать, повышать его авторитет среди других учеников.

Представленные основные способы работы с учащимися позволяют выстроить эффективную работу в направлении формирования ученического коллектива. Однако на этапах своего развития коллектив сталкивается с противоречиями, которые необходимо преодолевать. Л.И. Новикова выделяет следующие противоречия:

- между коллективом и отдельными школьниками или группами школьников, опережающими его в своем развитии или, наоборот, отстающими от его развития;
- между перспективами коллектива и перспективами его членов;
- между нормами поведения, принятыми в коллективе, и нормами, стихийно сложившимися в отдельных его группах;
- между отдельными группами детей с различными ценностными ориентациями.

Помочь в преодолении подобных противоречий может грамотная работа педагога по созданию условий для благоприятного развития ученического коллектива в соответствии с выделенными характеристиками его развития.

В данном разделе особое внимание хочется уделить раскрытию важных аспектов взаимодействия педагога с учащимися и учащихся друг с другом в современной школе, учитывая современные подходы к взаимодействию, в целях становления ученического коллектива.

3.1. Общение- как основной вид деятельности ученического коллектива

Любая деятельность предполагает общение ее участников с друг другом. Нахождение детей в общей группе, пусть на первых этапах объединённой только формальными признаками классного коллектива, предполагает их общение друг с другом.

Часто педагоги обращаются с вопросом как нормализовать общение детей с друг другом. Пока дети общаются с педагогом в формальном ключе, все, как правило, происходит спокойно, но в общении друг с другом дети могут проявлять агрессивность, не считаться с мнением других, создавать конфликтные ситуации. Какие усилия необходимо применять для устранения подобных проблем?

Прежде всего, важнейший механизм управления отношениями детей друг с другом – это взаимодействие педагога с детьми. Педагогу важно быть доброжелательным, справедливым, отзывчивым к потребностям детей. А также быть внимательным к поступкам, демонстрируемым детьми. Педагогу важно выработать единые требования, и придерживаться данных требований, что является демонстрацией доверия к детям. Важно использовать различные методы стимулирования, такие как похвала, одобрение, поощрение и т.п.).

Педагогу важно работать над сближением детей из разных микрогрупп, где дети объединены чувствами взаимной симпатии. Это важное направление работы для создания благоприятного психологического климата в классе. Примером такой работы может выступать совместная организация работы детей из двух-трех микрогрупп. При этом педагогу важно быть связующим звеном, задать тон взаимоотношений учащихся. Постараться позитивно окрасить совместную деятельность детей. Нет необходимости на первых этапах формирования коллектива объединять всех и сразу, педагогу будет сложно организовать такую работу, что повлечет бесконтрольность и стихийность.

Для формирования умений высказывать свое мнение в классе, но при этом быть терпеливым к мнению других, педагогом должны быть созданы условия для этого. Беседы с учащимися в рамках выбранной темы для обсуждения, без директивного мнения со стороны педагога, без оценочного суждения мнения участников беседы, позволяет учить детей тому, что взгляды на проблему могут быть разными, важно с уважением относиться к мнению других. В этом ключе педагогу важно быть тьютором во взаимодействии с детьми.

Одно из современных проявлений негативных взаимоотношений между детьми одной группы это буллинг. Педагогу в современных условиях очень важно осуществлять профилактику подобного явления в классе. Для этого педагогу важно поддерживать статус детей, которым трудно адаптироваться в коллективе, быть внимательным к трудностям, возникающим у отдельных детей в классе. Это важно делать, поскольку официальные и неофициальные отношения детей в классе взаимосвязаны.

В младших классах, повысить официальный статус ребенка можно ответственным поручением, а вот в старших путем работы с другими участниками группы, демонстрации уважительного отношения ко всем членам класса.

Профилактикой негативных взаимоотношений между группами, может быть работа по созданию условий для позитивного самоопределения различных микрогрупп и предоставления им возможности занять определенную позицию в классе.

3.2. Ребенок в сфере коллективных отношений

Каждый ребенок обучающийся в классе, входит в систему коллективных отношений. Развитие ребенка в коллективе зависит от многих факторов. К этим факторам можно отнести социальные условия жизни ребенка, социальный опыт нахождения в той или иной группе, психологические и биологические характеристики самого ребенка, особенности его здоровья и многое другое.

В целом, большинство детей достаточно легко адаптируются придя в школу и став членом новой группы- класса или попадая в уже сложившийся коллектив в качестве нового члена. Кроме того, социальный групповой опыт большинства детей позитивный. Это связано, что большинство детей учатся групповому взаимодействию еще в детском саду. Уже в школе, участием в коллективных делах, занятие определенного места в коллективе, формирует у детей причастность к своему коллективу. В благоприятных психологических условиях, группа детей, в которой находится ребенок естественным образом становится для него значимой- референтной.

Но иногда в ученическом коллективе встречаются дети, или группа детей, которые не принимают коллективные ценности, могут демонстрировать поведение, нарушающее нормы поведения в коллективе. Педагогам в этой ситуации необходимо откорректировать поведение детей, поскольку это поведение может влиять на других через неформальное общение, что может привести к конфронтации ценностей, поведения между детскими микрогруппами в коллективе.

Что необходимо сделать в такой ситуации и что является причиной такого поведения детей, наиболее частый вопрос педагогов в работе с коллективом?

Помня о том, что положение ребенка в системе официальных и неофициальных отношений взаимосвязано, можно попытаться включить ребенка, имеющего «проблемы» в микрогруппу через совместную деятельность. Принятие ребенка в микрогруппе, позитивное его восприятие несмотря на его поведение и ценностные противоречия, могут помочь ребенку почувствовать себя причастным к коллективу. Но педагогу необходимо помнить о контроле над ситуацией, дабы микрогруппа, в которую может быть включен подобный ребенок, и сама не вступила в дальнейшем в противоречие между формальной и неформальными структурами коллектива.

Одной из причин «проблемного» поведения ребенка по мнению Л.И. Новиковой является расхождение между ролевыми предписаниями коллектива и положением ребенка в коллективе, неадекватность выполняемых ролей реальными возможностями ученика.⁶

Как правило, такие дети выпадают из системы деловых отношений в классе. Они абстрагируются от коллективных дел в классе, считают, что им это неинтересно и т.д.

В этом случае педагог может вместе с учеником найти дело для ребенка, которое учитывает его интересы и интересы коллектива, тем самым возвращая ребенка в систему деловых отношений. Особый интерес у ребенка может вызвать творческая деятельность, которая поможет ребенку как в собственной реализации, так и занять наиболее благоприятное место в коллективе. Педагогу важно помнить, что чаще всего ситуации для раскрытия творческого потенциала отдельно-взятого ребенка стихийно не возникают, а значит они организуются педагогом.

Педагогу важно помнить, что если неофициальное положение ребенка в коллективе достаточно благоприятно, то коллектив оказывает существенное влияние на формирование личности учащегося.

3.3. Целостность коллектива

Говоря о целостности коллектива, можно говорить о такой характеристике коллектива как интегративность, проявляющаяся в схожести ценностных ориентиров, наличия позитивных установок в коллективе. В работах Л.И. Новиковой интегративность коллектива называется «полем коллектива».

Поле коллектива по мнению Л.И. Новиковой это особое интегральное свойство, характеризующее состояние коллектива как целостной системы.⁷ Оно выражается в отношениях, которые существуют в коллективе, нормах поведения, ценностях, которые транслируются коллективом.

Но от чего зависит «поле коллектива»?

Многие педагоги и психологи утверждают, что это поле коллектива зависит от состава детей, уровня их развития, характера и стиля общения детей друг с другом и педагога с детским коллективом. Но важно помнить, что и само поле коллектива влияет на развитие его членов. Для того, чтобы понять какого поле коллектива, необходимо обратить внимание на то, какие ценности пропагандирует коллектив, каково его морально-интеллектуальное содержание.

Но весь вопрос заключается в том, как педагогу формировать позитивное поле коллектива? На что обратить внимание в своей работе с детьми? Что помогает коллективу достигать единения между его членами?

⁶ Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды/Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост.Е.И.Соколова.М.,2009 – С. 67-68

⁷ Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды/Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост.Е.И.Соколова.М.,2009 – С.52

Прежде всего, **важно уделять большое внимание накоплению** (а если требуется корректировке) **нравственного опыта школьников** в ученическом коллективе. Процесс этот сложный, поскольку в условиях современного мира, детям очень часто транслируются ценности, которые по факту таковыми не являются. Огромная роль в этой работе может принадлежать совместной деятельности педагогов с родителями. Педагогу необходимо активно работать с родителями в направлении схожести ценностных установок, которые транслируются детям. Педагогу вместе с родителями, по возможности, необходимо демонстрировать единение в ценностных установках, транслируемых детям. Тогда можно говорить об «эффекте эмоционального заражения».

Необходимо также помнить, что сам коллектив, достигая определенного нравственного развития может выступить способом корректировки для отдельных его членов, и нередко этот процесс происходит автоматически. Однако бывают случаи, когда один или несколько детей, как правило при наличии негативного социального опыта, не ориентированы на действующие нравственные ценности. В этом случае, согласно исследованиям Е.Я. Куклина, Л.А. Пикова, И.А. Карпюк и др. возможна корректировка социального опыта таких детей если педагогу удастся:

- унифицировать или изолировать детей от негативных влияний, идущих из вне;
- найти возможности для включения подобных детей в активную позицию жизнедеятельности коллектива;
- скорректировать через создание специальных условий взаимоотношения со сверстниками, имеющими положительный социальный опыт.

Педагогу важно предъявлять требования к учащимся в соответствии со сложившимися в обществе нравственными нормами. Последовательная работа в этом отношении позволит также говорить о нравственном развитии членов коллектива.

Второе важное направление работы педагога по формированию позитивного, благоприятного поля коллектива – это **работа с активом коллектива**. Актив коллектива необходимо всячески поддерживать и развивать. Эффективными механизмами этого могут выступать специальная психологическая и педагогическая подготовка актива, необходимая для организации деятельности между сверстниками и установления правильных взаимоотношений между ними. Создание атмосферы сотрудничества между педагогом и ученическим активом. Организуемая педагогом на первоначальном этапе развития коллектива, совместная деятельность учеников, в которой распределены роли и ответственность за процесс и результат деятельности.

Важным элементом сплочения может выступать также **познавательная деятельность учащихся**. При этом организация коллективных форм совместной познавательной деятельности расширяет в целом воспитательные возможности ученического коллектива. Чем разнообразнее коллективные формы организации познавательной деятельности (совместные проекты, совместные постановки и т.п.), тем разнообразнее связи между детьми, тем содержательнее их неформальное общение друг с другом, влияющее на поле коллектива.

3.4. На пути к самоуправлению

Что такое ученическое самоуправление и в чем его суть? Каковы сферы и границы самоуправления? Это наиболее частые вопросы, которые интересуют классных руководителей.

Прежде чем дать ответы на эти вопросы, важно разобраться из чего складывается самоуправление ученического коллектива? Какие условия способствуют тому, чтобы было можно говорить о самостоятельности, инициативности членов коллектива и его способности к самоуправлению.

В качестве параметров, раскрывающих такую характеристику как самоуправление были выделены:

- внутренняя дисциплинированность коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов;
- наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива;
- инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) - интрагрупповая активность;
- степень активности коллектива с внешними группами - интергрупповая активность.

Из этих параметров видно, что для того, чтобы способствовать развитию самоуправления коллектива, на самых первых этапах важно начинать формировать у учащихся возможность проявить себя, свою самостоятельность, инициативность и чувство ответственности.

Для того, чтобы учащиеся смогли проявлять свою инициативу их необходимо учить планировать деятельность. Такое обучение может осуществляться через дела, требующих коллективных усилий учащихся.

Важно учить детей формировать коллективное мнение в решении поставленной задачи. Для этого педагогу на первых этапах важно предлагать возможные варианты решения задачи, тем самым подталкивая детей к «доработке» предложенных вариантов и к предложению своей собственной инициативы.

Для того, чтобы развивать самостоятельность, важно учить детей взаимодействию в ходе совместной деятельности. Для этого лучше предложить учащимся работу в малых группах, чтобы они смогли справиться с поставленной задачей. Каждая группа получая часть от поставленной задачи должна научиться распределить свои обязанности, организовать процесс. В малой группе с частью задачи учащимся проще справиться и получить опыт самостоятельной работы. Педагогу, при этом, важно осознать, что само по себе ученическое самоуправление невозможно без поддержки педагога.

Наличие лидеров в коллективе, помогает остальным детям ощутить поддержку в выполнении заданий, именно поэтому педагогу очень важно выделять наиболее активных ребят, поддерживать их инициативу и активность. Включать таких ребят в органы самоуправления класса, тем самым и признавая их авторитет и повышая их авторитетность в классе.

Для формирования возможности самоуправления, учащихся необходимо учить не только планированию деятельности, но и анализировать ситуацию, подводить итоги своей работы.

Учить детей самостоятельно подводить итоги и оценивать свои результаты- значит научить выявлять их собственное мнение. А это очень часто зависит от стиля взаимодействия педагога с учащимися. Педагогу важно проявлять внимательное отношение к самооценке учащихся, к их мнению, тем самым показывая пример чуткого отношения к позиции другого, умения выработать совместное решение и принять за него коллективную ответственность.

Формируя готовность учащихся проявлять себя педагогу необходимо понимать, что педагогическое руководство и ученическое самоуправление- это два параллельных процесса. И второй процесс является следствием первого.

Важно понимать, что когда коллектив неопытен, тон должны задавать педагоги, показывая возможности и перспективы для детей, стремясь пробудить детскую активность и

инициативность. Этот этап необходимо пройти, но важно не задержаться на этом этапе крайне долго. Именно поэтому, закрепив умения учащихся проявлять инициативу, необходимо расширять сферу их самоуправления.

В дальнейшем управление деятельностью ребят может быть опосредовано и осуществляться через органы самоуправления ученического коллектива

Понятно, что построить весь процесс образования на принципах самоуправления нельзя, оно больше подходит в мобилизации коллективных усилий в решении творческих задач, аспекта, связанного со взаимопомощью, трудовой деятельностью.

Работа педагогов (классных руководителей) в отношении формирования и развития ученического коллектива является важным направлением воспитательной работы с учащимися. Коллектив называют социально-педагогическим феноменом (Л.И. Новикова), поскольку он развивается под влиянием педагогического воздействия с одной стороны и в силу внутренних процессов, с другой стороны.

В современных условиях подобная работа с детьми не только эффективна, но необходима.

Коллектив учащихся можно по праву считать институтом воспитания. В основе его создания, развития и сплочения лежат социально-полезная деятельность и общение, которые способствуют созданию благоприятных условий для развития детей.

Часть 2.

Комплект диагностических материалов по оценке уровня развития коллектива как субъекта воспитания и выявления противоречий его развития

Данный комплект диагностического материала предназначен для определения уровня развития ученического коллектива посредством оценки развития его характеристик. А также для оценки развития личности ребенка в системе коллективных отношений.

Комплект может быть использован педагогами/классными руководителями для диагностики уровня развития ученического коллектива и степени его влияния на личность каждого ребенка, что позволит им выявить основные трудности/противоречия, затрудняющие развитие коллектива.

По итогам проведенной диагностики можно будет спланировать работу по развитию коллектива именно в том направлении, где были выявлены его актуальные противоречия, затрудняющие его становление как субъекта воспитания.

1. Описание диагностического материала

Коллектив проходит определенные стадии своего развития, в ходе которых меняется организационная структура коллектива, степень его влияния на личность и т.д. И в целом развитие коллектива - сложный и противоречивый процесс.

Но в процессе становления коллектива можно говорить о развитии характеристик, которыми он представлен. Уровень проявления которых, будет свидетельствовать об уровне развития коллектива в целом.

В качестве основных характеристик коллектива выделены:

- Социально-психологический климат коллектива;
- Референтность коллектива - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива его членами;
- Интегративность коллектива - мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (склонность участников коллектива «держаться вместе», держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок); в деятельности- выполнять работу сообща, активность членов коллектива в совместной деятельности, само желание работать сообща.
- Самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность.

Такой подход для определения уровня развития коллектива, через развитие его характеристик помогает определить актуальные трудности развития коллектива и осуществлять коррекцию его развития!

Для оценки характеристик ученического коллектива и определения уровня развития личности ребенка в системе коллективных отношений, специалистами ГБОУ лицей 378 Кировского района СПб были самостоятельно составлены анкеты /опросники для учащихся, как основных членов коллектива.

Особый интерес представляют составленные проективные методики в разделе «Ребенок в системе коллективных отношений»

Также, в данный комплект диагностического материала входит опросник для педагогов, позволяющий провести педагогу самоанализ своей работы с ученическим коллективом в отношении его формирования и развития.

Данный комплект содержит в себе и подборку стандартизированных валидных методик также для оценки выделенных характеристик коллектива. Однако необходимо отметить, что большинство этих методики были разработаны авторами достаточно давно и их содержательный компонент включает в себя понятия, которые незнакомы современным школьникам, что может вызывать затруднения у учащихся при ответе.

Структура комплекта представлена по выделенным характеристикам коллектива. Можно выбрать характеристику необходимую для исследования и провести соответствующее анкетирование учащихся.

В случае комплексного обследования рекомендуется провести исследование по каждой их характеристик, чтобы составить полную картину на предмет развития коллектива и возможных трудностей/противоречий его развития.

Комплект включает себя диагностики, адаптированные под разный возраст учащихся: 7-10 лет – группа А; 11-18 лет- группа В.

Перед методиками по оценке уровня сформированности той или иной характеристики ученического коллектива, в описании представлена таблица, содержащая параметры, определяющие выделенную характеристику.

2. Диагностический инструментарий

2.1. Диагностический инструментарий для оценки уровня социально-психологического климата коллектива

Социально-психологический климат чрезвычайно важная характеристика коллектива. Доброжелательность, отзывчивость членов коллектива по отношению друг к другу определяет в целом взаимоотношения в коллективе, которые напрямую влияют на благополучное развитие личности.

В качестве основных параметров для исследования данной характеристики коллектива выделены:

Социально-психологический климат коллектива - преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива по отношению к его членам	ПАРАМЕТРЫ:			
	Доброжелательность членов коллектива	Комфортность нахождения в коллективе	Возможность выразить свое мнение	Привычка к торможению у членов коллектива (сдержанность, отсутствие резких суждений)
	КРИТЕРИЙ - степень благоприятности социально-психологического климата в коллективе			

2.1.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КЛАССА

группа А

автор-составитель А.В. Влащенко,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает степень благоприятности социально-психологического климата класса. Доброжелательность и позитивное отношение учащихся друг к другу.

Описание опросника: опросник содержит утверждения о взаимодействии и отношениях учеников в классе по отношению друг к другу.

Возраст респондентов: опросник подходит для детей в возрасте 7-10 лет.

Ключ:

Детям предлагается ответить на 13 вопросов, выбрав наиболее предпочтительный из вариантов: «Да», «Скорее да», «Скорее нет», «Нет». Чем больше ответов «Да», тем выраженнее атмосфера благоприятной атмосферы в классе.

Выводы делаются как о степени благоприятности социально-психологического климата в целом классе, так и о принятии класса для каждого ученика после подсчета баллов по ответам всех участников. За каждый ответ «Да» присваиваются 3 балла, за ответ «Скорее да» – 2 балла, «Скорее нет» – 1 балл, «Нет» – 0 баллов. Чем больше ответов «Да»

Мах значения благоприятности социально-психологического климата в классе – 39 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений, затем подсчитывается средний уровень благоприятности микроклимата класса

Оценка уровня благоприятности социально-психологического климата класса (микроклимат):

Микроклимат (значения)	БАЛЛЫ:
Очень низкий уровень	0-9
Низкий уровень	10-19
Средний уровень	20-30
Высокий уровень	31-39

Инструкция: Прочитай вопросы и утверждения и отметь в таблице «галочкой» один самый подходящий вариант.

№	Вопрос	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
1	Тебе нравится твой класс?				
2	Ты считаешь, что у вас дружный класс и нет ребят, кому одиноко?				

3	В твоём классе ребята стараются помогать друг другу?				
4	С одноклассниками мне нравится проводить время после уроков				
5	Если ты окажешься в неприятной ситуации, одноклассники тебе помогут?				
6	Если меня переведут в другую школу (из-за переезда), я буду скучать по одноклассникам				
7	Если в классе кто-то расстроен, то ты подойдёшь к этому ребёнку?				
8	В твоём классе ребята стараются не обижать друг друга?				
9	Если в ваш класс придёт новый ученик, тебе бы хотелось, чтобы ему было хорошо у вас?				
10	Многих моих одноклассников я ценю, они мне нравятся				
11	Если в классе случается неприятность – я переживаю				
12	Я уверен (а), что если всех одноклассников решать отправить в другие классы, то мы все будем очень просить оставить нас всех вместе				
13	Я очень ценю свой класс				
	Всего:				

МИКРОКЛИМАТ КЛАССА

группа В

**автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.**

Назначение опросника: опросник изучает степень благоприятности социально-психологического климата класса по параметрам: доброжелательность, комфортность, возможность выразить свое мнение, способность к торможению негативных проявлений.

Описание опросника: опросник содержит утверждения о взаимодействии и отношениях в классе. Утверждения сгруппированы в четыре группы с точки зрения выделенных параметров, составляющих микроклимат в группе.

Микроклимат (социально-психологический климат класса) – преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива по отношению к его членам.

1. Параметр «ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ» подразумевает наличие в классе способности по- доброму относиться друг к другу, испытывать благорасположение, симпатию, сочувствие, умение дружить. Содержит 5 вопросов.
2. Параметр «КОМФОРТНОСТЬ» подразумевает наличие в классе уютной удобной атмосферы, которая способствует чувству удовлетворенности в процессе общения и трудовой деятельности. Содержит 5 вопросов.
3. Параметр «ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫРАЗИТЬ СВОЕ МНЕНИЕ» подразумевает наличие атмосферы безусловного принятия. Содержит 5 вопросов.
4. Параметр «СПОСОБНОСТЬ К ТОРМОЖЕНИЮ» подразумевает способность сознательно регулировать негативные проявления, сдерживать резкие суждения благодаря осознанию их последствий и из чувства нежелания причинять эмоциональную боль другим людям. Содержит 5 вопросов.

Возраст респондентов: опросник подходит для детей, подростков в возрасте 11-18 лет.

Ключ:

Количественный анализ осуществляется путем подсчета утвердительных ответов по всем параметрам. Каждый положительный ответ равен 1 баллу.

Сумма баллов приравнивается к количественному показателю благоприятности микроклимата в классе.

Мах значения благоприятности микроклимата – 20 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений по каждому параметру.

Затем результаты вводятся в таблицу значений по классу и подсчитывается средний уровень благоприятности микроклимата класса и средний уровень выраженности параметров микроклимата в классе. Средние баллы в этой таблице можно использовать для сравнения ситуации в разных классах параллели.

- 1 параметр (доброжелательность) – Мах -5 баллов
- 2 параметр (комфортность) - Мах - 5 баллов
- 3 параметр (возможность выразить свое мнение) - Мах - 5 баллов
- 4 параметр (способность к торможению) - Мах – 5 баллов

Оценка уровня благоприятности микроклимата:

Микроклимат (значения)	БАЛЛЫ:
Очень низкая	0-5
Низкая	6-10
Средняя	11-15
Высокая	16-20

Значение баллов по параметрам микроклимата:

Параметры:	Баллы:
Доброжелательность	0-2 – низкая

Комфортность	3 – средняя 4-5 - высокая
Возможность выразить свое мнение	
Способность к торможению	

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
доброжелательность	
комфортность	
возможность выразить свое мнение	
способность к торможению негатива	
ИТОГО (благоприятность микроклимата):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Благоприятность микроклимата (max – 20)	Доброжелательность (max -5)	Комфортность (max-5)	Возможность выразить свое мнение (max -5)	Способность к торможению негатива (max -5)
1.						
2.						
....						
31.						
32.						
СРЕДНЕЕ						

Инструкция: Прочитай следующие высказывания. Оцени их из своего опыта обучения в твоём классе. Те, которые соответствуют тебе и твоему классу, обведи. Те, которые не соответствуют – просто пропусти.

Текст опросника:

1) Доброжелательность

- В нашем классе мы все доброжелательно относимся друг к другу
- Я знаю, что я важен для многих в классе, потому, что когда я болею – мне часто звонят и мной интересуются
- Если у меня трудности – в классе я найду помощь и поддержку
- Большинство моих одноклассников оптимистичны, жизнерадостны
- В нашем классе у меня много друзей и тех людей, которые мне нравятся

2) Комфортность

- Мне, как и большинству моих одноклассников комфортно учиться в нашем классе
- Я скучаю по классу на каникулах
- Я не стесняюсь общаться и взаимодействовать с каждым в классе

- В моем классе приятная и уютная атмосфера
- Я не боюсь ошибиться или сделать что-то неправильно, когда я работаю в классе

3) Возможность выразить свое мнение

- В нашем классе при выполнении общих задач никто не боится выражать свое мнение, потому что мнение каждого относится с уважением
- Мы часто одобряем поступки друг друга
- Когда я закончу школу, я хотел бы встречаться и общаться с одноклассниками.
- В нашем классе каждый может задать любой вопрос, не боясь что над ним будут смеяться, потому что все в нашем классе знают, что «глупых вопросов» не бывает
- Мои предложения часто принимаются одноклассниками

4) Способность к торможению негатива

- Когда кто-то у доски не знает ответа – никто в классе не позволит себе засмеяться
- В нашем классе мы умеем решать конфликты конструктивно и уважительно
- Большинство в нашем классе умеет сдержаться и не говорить грубостей друг другу даже на эмоциях
- Если нам необходимо высказать критику – мы умеем делать это так, чтобы не обидеть
- В нашем классе никого не высмеивают ни по каким признакам (внешность, учебная успеваемость, национальность, пол, личные качества).

2.1.2. Стандартизированные методики для оценки уровня социально-психологического климата коллектива

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА (А.Н.Лутошкин)

Эмоциональная жизни детского коллектива. – Издательство «Знание», Москва 1978.

Цель – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого (ученического или педагогического) коллектива.

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (–).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным утверждениям.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

22 и более	высокая степень благоприятности социально-психологического климата
от 8 до 22	средняя степень благоприятности социально-психологического климата;
от 0 до 8	низкая степень (незначительная) благоприятности;
от 0 до (-8)	начальная неблагоприятность социально-психологического климата;
от (-8) до (-10)	средняя неблагоприятность;
от (-10) и ниже	сильная неблагоприятность

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

		3	2	1	0	-1	-2	-3	
1.	Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
2.	Преобладают доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание								Группировки конфликтуют между собой

4.	Членам коллектива нравится быть вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время							Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание участие всех членов коллектива							Успехи или неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть или злорадство
6.	Преобладают понимание и поддержка; упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями							Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
7.	Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга							В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей.
8.	В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение по принципу «один за всех и все за одного»							В трудных случаях коллектив «раскисает», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
9.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные							Достижения и неудачи всего коллектива не находят отклика у отдельных его представителей
10.	Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться							Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность
11.	Коллектив активен, полон энергии							Коллектив инертен и пассивен
12.	Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело							Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту							Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
14.	У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители							К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

ШКАЛА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ

(Методика оценки психологической атмосферы в группе предложена
Ф. Фидлером и адаптирована Ю.Л. Ханиным

Оценка производится с помощью биполярной шкалы взаимоотношений).

Источник: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Изд-во Института Психотерапии. 2002 С.190-191.

Бланк для ответов

Инструкция. В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к

правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2.Согласие									Несогласие
3.Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4.Продуктивность									Непродуктивность
5.Теплота									Холодность
6.Сотрудничество									Несогласованность
7.Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8.Увлеченность									Равнодушие
9.Занимательность									Скука
10.Успешность									Безуспешность

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева на право от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «х», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего.

Для каждого опрошенного вычисляется субъективная оценка психологической атмосферы в коллективе (K_{co}): складываются баллы по всем 10 пунктам таблицы.

Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок психологической атмосферы в коллективе (K_{cp}): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Чем ниже коэффициент, тем благоприятнее оценка психологической атмосферы в коллективе.

Для получения вывода о наиболее выраженных признаках в коллективе, вызывающих трудности в его становлении, вычисляются средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 10 пунктов таблицы: $K_{пр.1}$, $K_{пр.2}$, $K_{пр.3}$ и т.д. Для этого необходимо суммировать показатели по каждому признаку и разделить на количество опрошенных в коллективе.

1. Соединив значки, поставленные испытуемым, можно построить профиль оценки им психологического климата класса.

2. Вычислив средние значения оценок по каждой паре слов, можно получить среднегрупповые показатели.

Сопоставление общегрупповых показателей с индивидуальными позволяет выделить тех школьников, которые дают заниженные или завышенные оценки по всем показателям. Заниженные оценки могут рассматриваться как свидетельство неудовлетворенности положением в классе.

ЭКСПРЕС-МЕТОДИКА ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Описание:

Методика разработана О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии СПб университета. Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий "нравится - не нравится", "приятный - не приятный". При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий "желание - не желание работать, учиться вместе". Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная "знание - не знание особенностей членов коллектива".

Инструкция:

Целью исследования является диагностика существующего психологического климата в коллективе.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

- Внимательно ознакомиться с вариантами ответов.
- Выбрать один из них наиболее соответствующий вашему мнению.

Обработка результатов:

Анализируются 3 компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. Каждый из них тестируется 3 вопросами: I, IV и VII относятся к эмоциональному компоненту; II, V и VIII - к поведенческому; когнитивный компонент определяется вопросами III и VI, причем вопрос III содержит 2 вопроса - причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0.

Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся сочетания в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий имеет любой другой знак)
- отрицательная оценка (сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком)
- неопределенная, противоречивая оценка (когда на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу. В каждой клетке таблицы должен стоять один из трех знаков: +, -, 0.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента

Где - количество положительных ответов, содержащихся в столбце, - количество отрицательных ответов, n - число членов коллектива, принявших участие в исследовании. Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от - 1 до +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок делится на три равные части: от -1 до -0,33; от 0,33 до +0,33; от +0,33 до +1.

Средние оценки, попадающие в первые интервал, будем считать отрицательными, во второй - противоречивыми, а третий - положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношений выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

Полностью положительное - психологический климат трактуется как весьма благоприятный;

Положительное - в целом благоприятный;

Полностью отрицательное - совершенно неудовлетворительный;

Отрицательное - в целом неудовлетворительный;

Противоречивое, неопределенное - тенденции противоречивы и неопределенны.

Предложенные вопросы:

1. *Отметьте с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны?*

1. Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди.
2. В нашем коллективе есть всякие люди.
3. Большинство членов нашего коллектива - люди малопривлекательные.

2. *Считаете ли вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?*

1. Нет, конечно.
2. Скорее нет, чем да.
3. Не знаю, не задумывался об этом.
4. Скорее да, чем нет.
5. Да, конечно.

3. *Как вам кажется могли бы вы дать достаточно полную характеристику.*

А. Деловых качеств большинства членов коллектива?

1. Да.
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

Б. Личных качеств большинства членов коллектива.

1. Да.
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

4. *Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 характеризует коллектив, который вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который вам очень не нравится. В какую цифру вы поместите ваш коллектив.*

1 2 3 4 5 6 7 8 9

5. Если бы у вас появилась возможность провести каникулы с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?

1. Это меня бы вполне устроило.
2. Не знаю не задумывался над этим.
3. Это меня бы совершенно не устроило.

6. Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам.

1. Нет, не мог бы.
2. Не могу сказать, не задумывался над этим.
3. Да, мог бы.

7. Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе?

Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 соответствует нездоровой, недружеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения. К какой из цифр вы отнесли бы свой коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

8. Как вы думаете, если бы вы заболели или долго не появлялись по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?

1. Да, конечно.
2. Скорее да, чем нет.
3. Затрудняюсь ответить.
4. Скорее нет, чем да.
5. Нет, конечно.

2.2. Диагностики оценки уровня референтности коллектива для его членов

Понятие референтность означает значимость коллектива для его членов. Выражает степень принятия коллектива его членами.

Данная характеристика представлена следующими параметрами:

Референтность - значимость коллектива для его членов, степень принятия коллектива	ПАРАМЕТРЫ:			
	Степень ощущения внутренней причастности к коллективу (чувствую ли я себя членом группы?)	Значимость коллектива для его членов (важно, что скажут другие, важно мнение других)	Гордость за коллектив	Осознанность важности наличия коллектива в классе для его членов

	КРИТЕРИЙ – уровень референтности коллектива для его членов <u>Высокий уровень</u> - коллектив важен для его членов, ученики осознают свою причастность к данной структуре коллектива, испытывают гордость за коллектив и т.д. <u>Низкий уровень</u> – большинство членов группы не видят ценности наличия коллектива, не причисляют себя к нему, держатся обособленно. Мнение других не важно.
--	---

2.2.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378

ЗНАЧИМОСТЬ КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА ДЛЯ ЕГО УЧАСТНИКОВ

группа А

автор-составитель А.В. Влащенко,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение диагностики: диагностика позволяет исследовать личностное восприятие учеником своего коллектива, оценить уровень референтности класса для его учеников, проанализировать потребности учеников.

Описание диагностики: диагностика состоит из 3 частей.

1 часть – ученикам предлагается при помощи графических образов определить структуру класса и выделить себя в ней. Осознать степень своей причастности к коллективу.

2 часть – позволяет оценить степень референтности класса для его учеников по такому параметру как гордость за коллектив, осознание важности наличия коллектива в классе.

Во второй части ученикам предлагается ответить на 6 вопросов, выбрав наиболее предпочтительный из вариантов: «Да», «Скорее да», «Скорее нет», «Нет». Чем больше ответов «Да», тем больше референтность класса для конкретного ученика. Выводы делаются как о среднем уровне класса, так и о референтности класса для каждого ученика после подсчета баллов по ответам всех участников.

3 часть – исследует потребности учеников. Респондентам предложен список действий, которые необходимо выполнять, чтобы класс стал более дружным. Нужно выбрать всего 2 пункта из 6 предложенных.

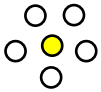
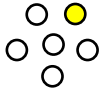
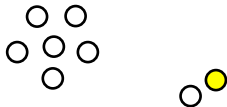
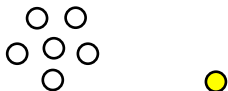
Возраст респондентов: диагностика подходит для детей в возрасте 7-11 лет.

Ключ:

1 часть – предложенные образы структуры позволяют наглядно увидеть, какова мера сплоченности класса, и узнать, какое место занимает в коллективе конкретный ученик по его собственным ощущениям.

Если большинство учащихся выбирает вариант 1, это значит, что у детей есть представление о единстве и целостности класса – это вариант высокой степени принятия коллектива. Если большинство учеников выбирают вариант 4, то им класс представляется как множество разрозненных групп – это низкая степень сплоченности коллектива, и в таком случае обязательно проанализировать проблему (самоанализ учителя), затем проводить занятия и устраивать совместные выезды, направленные на командообразование. При выборе вариантов 2 и 3 можно говорить о достаточном (среднем) уровне сплоченности класса, здесь также рекомендуется реализация совместной работы для развития сплоченности коллектива, а также стоит обратить внимание на то, где именно ученик отмечает себя в структуре коллектива.

Для оценки выбора места учащегося в коллективе используйте следующие ключи:

	– ученик закрашивает точку, которая находится в центре группы или является одной из центральных. Предположительно, ребёнок является лидером или обладает навыками лидера, он предпочитает общаться с большим количеством людей, что говорит о его высоких навыках общения.
	– ученик закрашивает точку, которая располагается с краю группы. Ребёнок чувствует себя причастным к группе, но не лидером.
	– ученик закрашивает точку, которая находится в мини-группе, состоящей из 2 или 3 человек. Предположительно, ребёнок близко не общается с большим количеством одноклассников. Так может происходить по причине минимального проявления себя в коллективе – ученик не стремится включиться в более большую группу. Или наоборот, по причине слишком вызывающего поведения – тогда сам ученик стремится к большому количеству внимания и более большой группе, но она его не принимает. О том насколько комфортно конкретному ученику находиться в своей группе, можно судить по 2-й части диагностики. Т.к. минимальный уровень проявления своей индивидуальности может быть, как особенностью характера, так и страхом быть непринятым.
	– ученик закрашивает точку, которая одна находится на расстоянии от группы или от всех групп. Скорее всего, ученик чувствует себя одиноким в классе. Обязательно следует проверить, не подвергается ли он буллингу со стороны других учащихся.

2 часть. Анализ значимости коллектива для его участников. За каждый ответ «Да» присваиваются 3 балла, за ответ «Скорее да» – 2 балла, «Скорее нет» – 1 балл, «Нет» – 0 баллов. Чем больше ответов «Да», тем больше референтность класса для конкретного ученика. Выводы делаются как о средней референтности класса, так и о референтности класса для каждого ученика после подсчета баллов по ответам всех участников.

Мак уровень референтности 18 баллов.

Оценка уровня референтности:

Баллы:	Уровень:
0-5 баллов	недостаточный
6-12 баллов	достаточный
13-18 баллов	высокий

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень референтности
1.		
.....		
33.		
СРЕДНЕЕ		

3 часть. Исследование потребностей учеников. Выбранные потребности могут быть удовлетворены (ребёнок вспоминает, что именно его класс больше всего объединяет) или не удовлетворены (ребёнок отмечает то, чего остро не хватает). Какой из этих вариантов наиболее верный определяет учитель исходя из самоанализа.

Если большинство учеников выбирает:

1 пункт «Ребята должны помогать друг другу» - стоит поразмышлять и присмотреться к отношениям между одноклассниками. Если класс находится в состоянии постоянных конфликтов и обид, стоит провести цикл занятий, несколько общих выездов, направленных на сплочение коллектива, кроме того, рекомендуется подключать к работе с классом педагога-психолога.

2 пункт «В классе все должны быть равны» - стоит проанализировать, насколько классный руководитель и другие учителя выделяют наиболее успешных учеников. Не нарушается ли баланс внимания, который необходим и «отстающим» по учёбе ученикам для того, чтобы улучшить свои результаты?

3 пункт «В классе должны быть совместные задания на уроках» - указывает на потребность учеников больше взаимодействовать в группах на уроке.

4 пункт «Важно больше проводить времени вместе кроме уроков» - указывает на позитивный настрой между учениками и желание вместе находиться в неформальной обстановке, что способствует большему сближению коллектива.

5 пункт «Важно, чтобы учитель поддерживал наши идеи, радовался успехам, болел за нас» - указывает на большую значимость фигуры учителя для класса. Стоит проанализировать, в достаточной ли мере ребята чувствуют заинтересованность учителя своим классом. В случае недостаточного развития этой характеристики, у детей может снижаться мотивация участия в какой-либо активной деятельности.

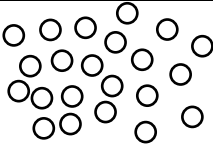
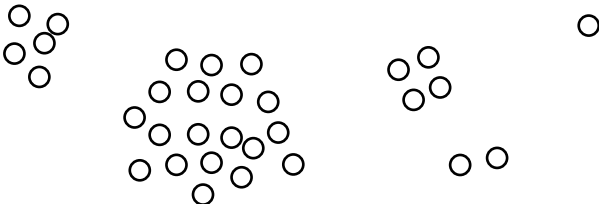
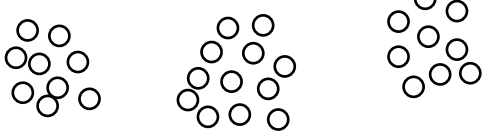
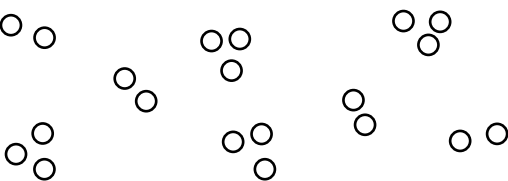
6 пункт «В нашем классе должно быть отличие от других классов» - можно истолковать как процесс поиска учениками своих отличий от других коллективов и желание — это отличие найти. Со стороны учителя требуется помощь для создания каких-либо традиций класса, талисмана/герба

Бланки

Часть 1.

Инструкция: Как ты воспринимаешь свой коллектив? Выбери из схем наиболее похожий вариант или нарисуй свой собственный:

1.	○ ○ ○	Мы – единая группа
----	-------	--------------------

		
2.		Есть основная группа и одна (или несколько) маленьких
3.		Класс разделен на несколько больших групп
4.		Класс состоит из множества маленьких групп из 2-6 человек
5.	Тут ты можешь нарисовать свой вариант	Опиши сам/а свой вариант:

Теперь выдели цветом точку, где именно ты находишься в выбранной группе!

Часть 2.

Инструкция: Прочитай вопросы и утверждения и отметь в таблице «галочкой» один самый подходящий вариант.

№	Вопрос	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
1	Я очень ценю свой класс				
2	Я горжусь успехами и достижениями моего класса				
3	Когда мы работаем вместе, у меня есть ощущение, что мы делаем что-то важное				

4	Я многому научился/научилась в нашем классе и горжусь этим				
5	Я считаю, что мне повезло учиться именно в моем классе				
6	Тебе кажется, что у вас хороший класс?				
	Всего:				

3 часть. Инструкция: Из списка выбери 2 самых важных действия, необходимых для того, чтобы твой класс стал ещё более дружным. Поставь «галочки» в нужные кружочки:

- Ребята должны помогать друг другу.
- В классе все должны быть равны.
- В классе должны быть совместные задания на уроках.
- Важно больше проводить времени вместе кроме уроков.
- Важно, чтобы учитель поддерживал наши идеи, радовался успехам, болел за нас.
- В нашем классе должно быть отличие от других классов (например, игрушка-талисман класса, которая «ходит» в гости ко всем ученикам).

РЕФЕРЕНТНОСТЬ КЛАССНОГО КОЛЛЕКТИВА ДЛЯ ЕГО УЧАСТНИКОВ

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает уровень референтности в классе.

Описание опросника: опросник содержит утверждения, сформулированные через я-высказывания о классе и отношениях значимости, связывающих ученика с одноклассниками. Высказывания предполагают ответ «ДА» или «НЕТ». Все вопросы прямые. Чем больше ответов «ДА», тем большая референтность класса для конкретного ученика. Выводы делаются как о средней референтности класса, так и о референтности класса для каждого ученика после подсчета баллов по ответам всех участников. За каждый ответ «ДА» присваивается 1 балл. Качественный анализ осуществляется по степени выраженности параметров референтности.

Вопросы опросника направлены на 4 параметра референтности:

1. Степень ощущения внутренней причастности коллективу (чувствует ли себя членом группы)
2. Значимость коллектива (важно, что скажут другие, важно мнение других)
3. Гордость за коллектив
4. Осознанность важности наличия коллектива в классе

Возраст респондентов: опросник подходит для детей, подростков в возрасте 10-18 лет.

Ключ:

После того, как все ученики класса ответили на вопросы опросника, осуществляется подсчет баллов уровня референтности каждого ученика, для этого складываются ответы «Да». Каждый положительный ответ равен 1 баллу.

Затем результаты вводятся в таблицу индивидуальных значений по параметрам референтности и уровню референтности.

Затем результаты вводятся в таблицу значений по классу и подсчитывается средний уровень референтности класса и средний уровень выраженности параметров референтности в классе.

Качественный анализ осуществляется с точки зрения выраженности параметров референтности. У каждого испытуемого количество баллов по разным параметрам может различаться. Это может иметь практическое значение в работе над формированием коллектива. Например, если ЗНАЧИМОСТЬ коллектива высока, а ГОРДОСТЬ за коллектив отсутствует, это может вызывать серьезные переживания и вести в будущем к обесцениванию взаимодействия с классом.

4 параметра референтности:

- Степень ощущения внутренней причастности коллективу (чувствует ли себя членом группы) – (ВОПРОСЫ 1-7)
- Значимость коллектива (важно, что скажут другие, важно мнение других) – (ВОПРОСЫ 8-14)
- Гордость за коллектив – (ВОПРОСЫ 15-21)
- Осознанность важности наличия коллектива в классе (ВОПРОСЫ 22-28)

Оценка уровня референтности:

Баллы:	Уровень:
0-7 баллов	очень низкий
8-14 баллов	низкий
15-21 баллов	средний
22-28 баллов	высокий

Значение баллов по параметрам референтности:

Параметры:	Баллы:
Причастность	0-2 – низкая 3-4 – средняя 5 – стабильная 6-7 – высокая
Значимость	
Гордость	
Осознанность	

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
причастность	
значимость	
гордость	
осознанность	
ИТОГО (референтность):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень референтности	причастность (max -7)	значимость (max-7)	гордость (max -7)	осознанность (max -7)
1.						
2.						
...						
35.						
СРЕДНЕЕ						

Инструкция: Прочитай следующие высказывания. Оцени их из своего опыта обучения в твоём классе. Те, с которыми ты согласен, обведи. Те, с которыми не согласен – просто пропусти.

Текст опросника:

1. Я считаю, что наш класс объединяет нечто большее, чем необходимость вместе сидеть на уроках
2. Я считаю, что в нашем классе есть то, к чему мы вместе стремимся
3. Когда я работаю в классе – у меня есть ощущение, что я могу выразить себя, свои таланты и способности
4. Я считаю, что в нашем классе нет зависти к успехам друг друга
5. Если в классе случается неприятность – я переживаю
6. Случалось, что наш класс был несправедливо наказан, и мы все вместе собирались, чтобы заявить об этом
7. Если меня будут склонять перейти в другой класс – я приложу все усилия, чтобы остаться в своём классе
8. Наш класс очень ценен и значим для меня
9. Мне важны мнение, переживания, поступки, успехи одноклассников
10. Если я совершил поступок, который не одобряют одноклассники, я постараюсь так больше не делать
11. Когда мы работаем вместе, у меня возникает ощущение, что мы делаем что-то важное
12. Мне пришлось поработать над недостатками моего характера, чтобы в классе меня стали больше уважать
13. Я стремлюсь быть похожим на некоторых моих одноклассниках, т.к. мне нравится их характер и поступки
14. Я стремлюсь к тому, чтобы одноклассники меня уважали
15. Я испытываю гордость за успехи и достижения класса
16. Я замечая, что проделанная нашим классом работа практически всегда эффективна
17. Многие мои одноклассники вызывают у меня уважение
18. Я многому научился (научилась) в моем классе и горжусь этим
19. Я считаю, что мне повезло учиться в моем классе
20. Если мой класс занимает призовое место в конкурсе, я радуюсь и считаю это общим достижением
21. Я считаю, что мой класс самый лучший в школе
22. В нашем классе есть девиз и герб класса (большинство бы с удовольствием собрались, чтобы создать девиз и герб класса)
23. Я легко могу ответить на вопрос: «Для чего мне работать и взаимодействовать в моем классе» _____

24. Я знаю, что есть смысл работать командой
25. Я уверен (а), что если наш класс решат расформировать – мы все вместе будем бороться, чтобы остаться вместе
26. Если одноклассники не умеют работать вместе это приведет к
-
27. Я точно знаю, что если администрация лицея решит назначить нашему классу другого классного руководителя – мы выступим все вместе, чтобы этого не допустить
28. Я знаю преимущества работы вместе с одноклассниками. Это
-

2.2.2. Стандартизированные методики для оценки уровня референтности коллектива

КАКОЙ У НАС КОЛЛЕКТИВ (А.Н. ЛУТОШКИН)

Цель: определить степень удовлетворенности, принятия учащимися своего коллектива.

Ход проведения.

Школьникам предлагаются характеристики различных уровней развития коллектива по А.Н. Лутошкину: «Песчаная россыпь», «Мягкая шина», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел»

«Песчаная россыпь»

Присмотритесь 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 по площадке. Дунет ветер посильнее - и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, что «сцепляло» бы, 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, классе, ученическом коллективе может быть командир или организатор дела - этот материал превращается в искусно изготовленный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Когда мягкая глина оказывается в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки, не все получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы.

Скрепляющим здесь звеном еще являются нормальная 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 проявить себя, 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 тем, чтобы каждый шел верным путем. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание - это еще не все. Дружба, товарищеская взаимопомощь требует постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не даст погаснуть огню, организаторы, актив.

Группа заметно выделяется 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 коллективе, но и в том более значительном коллективе, в который он, как часть, входит. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус - это символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один за всех, и 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 обращаются за советом, помощью, и они бескорыстно оказывают ее. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив живо интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например, в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя коллектив и сплочен, но бывают моменты, когда он не готов 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 для 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 не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, поднимаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторя первые тропы. Но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна твоя 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.

Учащиеся оценивают уровень развития своего коллектива. На основании ответов педагог может определить по пятибалльной шкале степень их удовлетворенности своим классом, узнать, как оценивают школьники его сплоченность, единство. Вместе с тем удастся выявить тех учащихся, которые недооценивают или переоценивают (по сравнению со средней оценкой) уровень развития коллективистских отношений, довольных и недовольных ими.

Возможен и другой вариант использования этой методики. Школьники обсуждают, разбившись на группы, следующие вопросы: на каком этапе развития коллектива находится наше классное сообщество и почему; что нам мешает подняться на более высокий уровень развития; что поможет стать нам более сплоченным коллективом. В этом случае педагог может получить более развернутую информацию о состоянии взаимоотношений в коллективе, удовлетворенности детей своим коллективом, видении школьниками перспектив его развития.

2.3. Диагностический инструментарий для оценки уровня интегративности (сплочения, общности) коллектива

Интегративность можно представить такими параметрами как- схожесть позитивных ценностных ориентиров, установок (в нашем классе мы поступаем именно так, нам важно именно это); наличие и осознание традиций в классе (мы объединены конкретным событием, так делаем именно мы и т.д.). В деятельности интегративность может проявляться умением организоваться в совместную работу и продемонстрировать сработанность (знание членов коллектива о том, кто может выполнить поставленную задачу, кто будет отвечать за проделанную работу, как организовать работу используя коллективный ресурс и т.п.).

Интегративно- сть – мера единства, слитности, общности – сплоченности коллектива – (<u>склонность</u> участников коллектива «держаться вместе», выполнять работу сообща, держаться «единым фронтом», совпадение ценностных установок)	ПАРАМЕТРЫ:			
	Организованность:	Сработанность:	Схожесть ценностных ориентиров	Наличие традиций в классе:
	Подпараметры:			
	- умение предложить свои возможности при выполнении задания;	- умение договориться в процессе работы (не конфликтовать, не противодействовать);	- наличие мнения о том, что класс дружный, помогающий;	- понимание того, что такое традиции в классе;
	- умения разделять полномочия при выполнении дела (понять, кто и за что будет отвечать);	- умение поставить достижение цели в процессе совместной работы выше своих собственных достижений;	- осознание и понимание важности совместных усилий при выполнении какого-либо дела;	- осознание наличия или отсутствия в классе традиций;
	- наличие чувства ответственности за порученное дело;	- наличие знаний о том, кто и как будет выполнять определенную работу в классе (наличие алгоритма в решении конкретных задач);	- желание браться за выполнение коллективных дел, выполнять работу сообща;	- умение предложить идею, которая могла бы стать традицией в классе;

2.3.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ИНТЕГРАТИВНОСТИ В УЧЕНИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

группа А

автор-составитель А.В. Влащенко,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает степень интегративности в классе по параметрам: организованность, работанность, наличие традиций в классе*.

Описание опросника: Опросник содержит 3 блока заданий с пояснениями.

1 блок заданий описывает ситуацию совместной деятельности – рисование плаката. Далее прописаны утверждения, сформулированные через Я-высказывания. Нужно выбрать подходящий вариант ответа «Да», «Трудно ответить», «Нет». В этом блоке мы исследуем уровень организованности коллектива, который проявляется в умении предложить свои навыки при выполнении задания, умении разделять полномочия, наличии чувства ответственности за порученное дело.

2 блок заданий исследует уровень работанности класса. Здесь ученикам нужно отметить свои реакции на разные ситуации: совместная деятельность; критика идеи со стороны других учеников; собственное неприятие идеи одноклассников.

3 блок заданий исследует понимание учеников, что такое традиции в классе, для чего они нужны и каких традиций не хватает. Содержит закрытые и открытые вопросы.

Возраст респондентов: опросник подходит для детей в возрасте 9-11 лет.

Ключ:

1 Блок. Каждому варианту ответа соответствует определенное количество баллов: «Да» - 2 балла, «Трудно ответить» - 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Максимальное значение организованности – 16 баллов.

Оценка уровня интегративности:

Организованность (уровни)	БАЛЛЫ:
Недостаточный	0-5
Достаточный	6-11
Высокий	12-16

2 блок. Направлен на исследование уровня работанности класса в процессе совместной деятельности и умения договориться в противоречивой ситуации.

Каждый первый вариант действий – поссориться с одноклассниками или сразу же сказать, что участвовать не будет – это активный, очень заметный протест против совместной

* 4-й параметр «Схожесть ценностных ориентиров» будет оцениваться в более старшей возрастной категории.

деятельности. Соответствует 0 баллов и очень низкому уровню коммуникации с одноклассниками.

Каждый второй вариант действий – не делать ничего, делать по минимуму или не обращать внимание на критикующих – это проявление пассивных действий или пассивного протеста. Соответствует 1 баллу.

Каждый третий вариант действий – предлагать свои идеи, но очень неохотно договариваться с другими ребятами – это активные совместные действия, но только если идеи такого ученика принимаются полностью, если в итоге выбрана чужая идея, ребёнок быстро отказывается что-либо делать. Ученики, предпочитающие такие действия, являются потенциальными лидерами, при этом с недостаточным навыком договариваться в группе. Соответствует 2 баллам.

Каждый четвёртый вариант действий – умение предлагать свои идеи и находить компромиссные варианты с другими ребятами – это активная позиция, в которой ярко проявляются навыки эффективной коммуникации, стремление договориться и поучаствовать в совместном деле. Лидерская позиция. Соответствует 3 баллам.

Мах значение сработанности – 9 баллов.

Оценка уровня сработанности:

Сработанность (уровни)	БАЛЛЫ:
Недостаточный	0-3
Достаточный	4-6
Высокий	7-9

3 блок. Оценивает уровень понимания и значимости традиций для класса.

1 вопрос: выбор варианта № 1 даёт 0 баллов,

ответы № 2 или 3 дают 1 балл,

ответ № 4 даёт 2 балла.

2 и 4 вопросы: «Нет» = 0 баллов, «Трудно ответить» = 1 балл, «Да» = 2 балла.

3 и 5 вопросы являются открытыми, оцениваются так: 2 балла – если ответ особо полный/творческий, 1 балл – если ответ присутствует, и он конструктивный, 0 баллов – если ответа нет или он неконструктивный.

Мах значение наличия традиций – 10 баллов.

Оценка наличия традиций:

Наличие традиций (уровни)	БАЛЛЫ:
Недостаточный	0-3
Достаточный	4-6
Высокий	7-10

Сумма баллов по трём параметрам приравнивается к количественному показателю интегративности.

Мах значение интегративности – 35 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений и таблица класса с баллами по каждому параметру. Средние баллы в этой таблице можно использовать для сравнения ситуации в разных классах параллели.

1 параметр (организованность) - Мах -16 баллов

2 параметр (сработанность) - Мах -9 баллов

3 параметр (наличие традиций) - Мах -10 баллов

Оценка уровня интегративности:

Интегративность (уровни)	БАЛЛЫ:
Недостаточный	0-12
Достаточный	13-24
Высокий	25-35

Значение баллов по параметрам интегративности:

Параметры:	Баллы:
Организованность	0-5 - недостаточная 6-11 - достаточная 12-16- высокая
Сработанность	0-3 – недостаточная 4-6 – достаточная 7-9 - высокая
Наличие традиций	0-3 – недостаточное 4-6 – достаточное 7-10 - высокое

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
организованность	
сработанность	
наличие традиций	
ИТОГО (интегративность):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень интегративности	Организованность	Сработанность	Наличие традиций
		(max – 35)	(max-16)	(max -9)	(max -10)
1.					
....					
35.					
СРЕДНЕЕ					

Бланки

Блок 1. Инструкция: Представь, что вашему классу нужно нарисовать плакат к Новому году. Прочитай варианты ответов и обведи наиболее подходящий.

1. Если у меня появится идея, что нарисовать на плакате, я свободно её предложу.
Да Трудно ответить Нет
2. Когда я предлагаю идею, большинство одноклассников соглашается с ней или готовы её обсудить.
Да Трудно ответить Нет
3. Я знаю, кто из класса может предложить хорошую идею, кто сможет нарисовать, а кто будет вырезать и приклеивать элементы.
Да Трудно ответить Нет
4. Я хорошо знаю свои сильные стороны и почти в любом деле понимаю, чем могу помочь одноклассникам.
Да Трудно ответить Нет
5. Я знаю, кто из класса может быть ответственным за рисование плаката.
Да Трудно ответить Нет
6. Я хорошо знаю способности одноклассников и легко могу распределить, кто чем будет заниматься при рисовании плаката.
Да Трудно ответить Нет
7. Я считаю, что чем больше человек участвуют в обсуждении, тем качественнее и интереснее получится плакат.
Да Трудно ответить Нет
8. Обычно я не переключаюсь на другое занятие, пока уже начатое дело не доведено до завершения.
Да Трудно ответить Нет

Блок 2. Инструкция: Подумай, как ты поступишь или отреагируешь в данной ситуации, выбери только **1** вариант ответа, поставь «галочку» рядом с ним.

Представь, что вам нужно сделать поделку, одну на весь класс, твои действия:

- Сразу скажу, что идея глупая, а я совсем не хочу участвовать.
- Постараюсь не проявлять большой активности.
- Активно предлагаю свои идеи.
- Предлагаю свои идеи и стараюсь объединить их с идеями других одноклассников.

В твоей группе кто-то начинает критиковать твою идею поделки, что ты сделаешь?

- Поссорюсь с ним.
- Не буду обращать внимания на этого человека.
- Выслушаю, почему эта идея не подходит на его взгляд, соглашусь только немного изменить идею.
- Выслушаю одноклассника, и мы вместе постараемся найти идею, которая будет устраивать нас обоих.

Если тебе не нравится идея твоих одноклассников, что ты сделаешь?

- Поссорюсь с ними.
- Не буду ничего делать.
- Предложу свою идею, если ребята откажутся от неё, не буду участвовать в деле.
- Попробую дополнить основную идею своей собственной.

Блок 3. Инструкция: В каждой семье есть свои традиции, но они могут быть и в классе. Нам важно понять, как ты относишься к классным традициям и есть ли они у вас.

1. Что такое традиция в классе, на твой взгляд? Обведи нужный вариант ответа.
1) Просто совместные дела

- 2) Совместные дела, которые повторяются с определенной периодичностью и делают жизнь класса более эмоциональной.
 - 3) Подготовка к праздникам и совместное празднование.
 - 4) Проявление совместной деятельности коллектива, которое украшает жизнь в классе и делает её интереснее.
2. Есть ли традиции в вашем классе?
- Нет Трудно ответить Да
3. Перечисли, какие именно традиции у вас есть?
- _____
- _____
- _____
4. Как ты думаешь, традиции в классе помогают тебе лучше узнать одноклассников. Общаться с ними более близко?
- Нет Трудно ответить Да
5. Какой традиции не хватает вашему классу?
- _____
- _____
- _____

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ИНТЕГРАТИВНОСТИ В УЧЕНИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает степень интегративности в классе по параметрам: целостность, организованность, сработанность, схожесть ценностных ориентиров, наличие традиций в классе.

Описание опросника: Опросник содержит утверждения, сформулированные через Я и Мы-высказывания. Утверждения сгруппированы в пять блоков с точки зрения выделенных параметров, составляющих интегративность группы.

1. Параметр «ЦЕЛОСТНОСТЬ» не разбит на подпараметры и содержит 12 утверждений, направленных на изучение степени единства класса.
2. Параметр «ОРГАНИЗОВАННОСТЬ» разбит на 3 подпараметра по 3 утверждения в каждом: 1) умение предложить свои возможности при выполнении задания, 2) умение разделять полномочия при выполнении дела, понять кто и за что будет отвечать, 3) наличие чувства ответственности за полученное дело
3. Параметр «СРАБОТАННОСТЬ» разбит на 3 подпараметра по 3 утверждения в каждом: 1) умение договориться в процессе работы, не конфликтовать, не противодействовать, 2) умение поставить достижение цели в процессе совместной работы выше собственных достижений, 3) наличие знаний о том, кто и как будет выполнять определенную работу в классе, наличие алгоритма решения задач.
4. Параметр «СХОЖЕСТЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ» разбит на 3 подпараметра по 3 утверждения в каждом: 1) наличие мнения о том, что класс дружный, помогающий, 2)

осознание и понимание важности совместных усилий при выполнении какого-либо дела, 3) желание браться за выполнение коллективных дел, выполнять работу сообща.

5. Параметр «НАЛИЧИЕ ТРАДИЦИЙ В КЛАССЕ» разбит на 3 подпараметра, по 1 утверждению и по 1 одному открытому вопросу в каждом: 1) понимание того, что такое традиции в классе, 2) осознание наличия или отсутствия в классе традиций, 3) умение предложить идею, которая могла бы стать традицией в классе.

Возраст респондентов: опросник подходит для детей, подростков в возрасте 10-18 лет.

Ключ:

Количественный анализ осуществляется путем подсчета утвердительных ответов по всем параметрам. Каждый положительный ответ равен 1 баллу.

В 5-й группе (ТРАДИЦИИ) оценка открытых вопросов осуществляется следующим образом: 2 балла – если ответ особо полный/творческий, 1 балл – если ответ присутствует, и он конструктивный, 0 баллов – если ответа нет или он неконструктивный.

Сумма баллов приравнивается к количественному показателю интегративности.

Мах значения интегративности – 48 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений и таблица класса с баллами по каждому параметру. Средние баллы в этой таблице можно использовать для сравнения ситуации в разных классах параллели.

1 параметр (целостность) – Мах -12 баллов

2 параметр (организованность) - Мах -9 баллов

3 параметр (сработанность) - Мах -9 баллов

4 параметр (схожесть ценностных ориентиров) - Мах -9 баллов

5 параметр (наличие традиций) - Мах -9 баллов

Оценка уровня интегративности:

Интегративность (значения)	БАЛЛЫ:
Очень низкая	0-12
Низкая	13-25
Средняя	26-37
Высокая	38-48

Значение баллов по параметрам интегративности:

Параметры:	Баллы:
целостность	0-4 – низкая 5-8 – средняя 9-12 - высокая
организованность	0-3 – низкая 4-6 – средняя 7-9 - высокая
сработанность	
схожесть ценностных ориентиров	
наличие традиций	

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
целостность	
организованность	
сработанность	
схожесть ценностных ориентиров	
наличие традиций	
ИТОГО (интегративность):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень интегративности (max – 48)	целостность (max -12)	организованность (max-9)	сработанность (max -9)	Схожесть ценностных ориентиров (max -9)	Наличие традиций (max -9)
1.							
2.							
...							
35.							
СРЕДНЕЕ							

Инструкция: Прочитай следующие высказывания. Оцени их из своего опыта обучения в твоём классе. Те, которые соответствуют твоему классу, обведи. Те, которые не соответствуют – просто пропусти.

Текст опросника:

I) ЦЕЛОСТНОСТЬ

- Наш класс больше похож на корабль, чем на набор корабельных запчастей
- Наш класс больше похож на торт, чем на набор продуктов
- Наш класс больше похож на футбольную команду, чем на отдельных игроков
- Наш класс – единый механизм
- Про наш класс можно сказать – один за всех и все за одного
- Нам нравится вместе проводить свободное от учебы время
- Большинство моих одноклассников ценными считают похожие вещи
- В нашем классе есть то, чего нам всем одинаково не хватает и мы обсуждаем это
- В нашем классе есть то, чем мы все вместе одинаково интересуемся, часто говорим об этом
- В жизни нашего класса слово «МЫ» звучит чаще, чем слово «Я»
- В нашем классе есть командный дух
- Мы все убеждены, что наш класс – это отличная команда

II) ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

1)

- Когда наш класс работает над подготовкой праздника, я участвую с удовольствием и предлагаю свои идеи
- Если в наш класс приходит новенький, я поддерживаю его, чтобы помочь освоиться
- Я знаю свои способности и часто предлагаю свою помощь, если вижу, что одноклассникам она необходима

2)

-Если при выполнении общей задачи происходят какие-либо внезапные изменения – мы сообщаем друг другу, чтобы помочь всем сориентироваться в новых обстоятельствах

-Когда классу поручено общее дело мы умеем легко и добровольно распределить обязанности исходя из способностей каждого

-В нашем классе есть распределение ежедневных обязанностей между одноклассниками и график выполнения

3)

-Когда мы делаем общее дело и обязанности уже распределены, мы можем быть спокойны, потому что знаем, что каждый выполнит свою работу

-Если я не успеваю выполнить свою часть общей работы, я буду переживать, что подведу класс

-Большинство в классе умеют самостоятельно выполнить порученную им часть коллективной работы без напоминаний

III) СРАБОТАННОСТЬ

1)

-В нашем классе мы умеем достигать общего мнения, легко приходим к общим решениям

-Когда мы выполняем какую-то общую задачу, мы общаемся и взаимодействуем друг с другом

-В процессе работы совместной класса мы научились практически не конфликтовать

2)

-В нашем классе есть общие цели, которые важны для каждого и к которым каждый стремится, в которые мы верим

-Когда мы делаем какое-то общее дело, каждый понимает, что должно получиться в итоге и стремится к этому

-Успех класса также важен, как и личный успех, поэтому ради общего проекта я готов (а) отложить свои личные дела.

3)

-Когда мы в классе работаем вместе, мы быстрее, чем по отдельности выполняем поставленные задачи

-Когда учитель просит нас подготовить проект или выступление, каждый из нас знает, что делать и в какой последовательности

-Если учитель просит сделать плакат, мы уже знаем, кто лучше рисует, кто лучше подбирает информацию, кто лучше сможет сделать презентацию по работе.

IV) СХОЖЕСТЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ

1)

-В нашем классе чаще всего мы поддерживаем друг друга в трудных ситуациях

-В нашем классе мы полагаемся друг на друга в решении трудных задач, помогаем друг другу в случае необходимости

-Если в работе одноклассника учитель пропустил ошибку и поставил «5», я искренне порадуюсь за него и не сообщу учителю.

2)

-В нашем классе выполнять работу с одноклассниками эффективнее чем по отдельности, общий результат получается лучше

-В нашем классе нам легко объединиться для выполнения задач и принятия решений

-Когда перед нашим классом встает новая задача, каждый стремится помочь в ее выполнении

3)

-Большинство в нашем классе любят работать вместе

-Когда мы работаем вместе – даже выполнение скучной задачи приносит нам удовольствие

-Большинство в классе с готовностью и энтузиазмом возьмется за внеурочную классную работу (например, участие в конкурсах, мероприятиях, школьных организациях, концертах, памятных днях).

V) НАЛИЧИЕ ТРАДИЦИЙ

1)

-Я знаю, что такое традиции и зачем они нужны

-Перечисли известные тебе

традиции: _____

2)

-В нашем классе есть традиции, которые сформировались в процессе жизни класса

-Традиции нашего

класса: _____

3)

-Я готов(а) предложить традицию, которая станет частью жизни класса

-Мое

предложение _____

2.3.2.Стандартизированные методики для оценки уровня интегративности коллектива

МЕТОДИКА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДЕКСА ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ К.Э.СИШОРА

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 - Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
 - Участвую в большинстве видов деятельности (4)
 - Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
 - Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
 - Живу и существую отдельно от нее (1)
 - Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 - Да, очень хотел бы перейти (1)
 - Скорее перешел бы, чем остался (2)
 - Не вижу никакой разницы (3)
 - Скорее всего остался бы в своей группе (4)
 - Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве классов (1)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
 - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?
 - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

МЕТОДИКА ИЗМЕРЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ КАК ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТАЦИОННОГО ЕДИНСТВА (А.В. ПЕТРОВСКИЙ)

Вводные замечания.

В стратометрической концепции групповой активности А.В.Петровского сплоченность рассматривается как ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ), т.е. совпадение оценок и установок группы по отношению к объектам, значимым для группы в целом и относящимся к существенным сторонам ее совместной целенаправленной деятельности и осознанием этого согласия.

Высокая степень совпадения, мнений, позиций индивидов по существенно значимым для группы вопросам – это не результат интенсивного общения (как в работах Р.Бейлза, Т.Ньюкома, которые полагают, что частота общения приводит в конечном итоге к сходимости позиций (Т.Ньюком: «феномен согласия»)), а результат активной совместной деятельности. Частота или степень таких совпадений и есть индекс сплоченности.

При этом у каждого члена группы могут быть свои неповторимые особенности формирований установок, норм, ценностных ориентаций, и этот индивидуальный набор богаче «группового», но групповой – это нечто общее и, следовательно, существенная характеристика группы. Следовательно, существует определенный круг таких объектов, при оценке которых проявляется «эффект сходства», что позволяет выявить объем и границы этого круга.

Процедура измерения ЦОЕ, в целом общая для всех методик этого рода, заключается в следующем. Испытуемых – членов обследуемой группы – просят проранжировать ряд качеств (или объектов). Уровень сплоченности группы определяется как мера сходства рядов оценок. Конкретные методики, разработанные в рамках стратометрической концепции, отличаются используемыми оцениваемыми признаками.

Ход работы. Методика включает несколько этапов. На первом этапе дается следующая инструкция: «Составьте и запишите список тех черт, которыми, по Вашему мнению, должен обладать или не обладать формальный лидер (например, староста в студенческой группе). Ваш список может включать как положительные, так и отрицательные качества. Постарайтесь, чтобы Ваш список был как можно более полным». Далее, из полученных наборов определяется частота встречаемости той или иной черты: чем в большее число наборов она входит, тем выше частота встречаемости. Из 15 черт, которые наиболее часто встречаются в индивидуальных характеристиках, составляется обобщенный набор.

На втором этапе испытуемые получают обобщенный набор из 15 расположенных в случайном порядке (относительно частоты встречаемости) характеристик с инструкцией: «Расположите, пожалуйста, эти характеристики в порядке убывания их значимости, так чтобы вначале располагались наиболее важные характеристики, которыми, по Вашему мнению, должен обладать формальный лидер, а в конце списка – наиболее несущественные и отрицательные характеристики».

Обработка результатов. Результаты процедуры ранжирования обрабатываются следующим образом. На основании индивидуальных распределений составляется модальный ряд качеств лидера: первое место в этом ряду занимает черта, которая наиболее часто (по сравнению с остальными чертами из обобщенного списка) ставится членами группы на первое место, второе место – черта, которая наиболее часто ставится на второе место и так далее. Затем полученный таким образом модальный ряд сопоставляется последовательно с каждым индивидуальным рядом рангов, и для каждого такого сопоставления рассчитывается коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Для удобства расчетов необходимо занести результаты индивидуального ранжирования в таблицу.

Характеристика	Номер (ранг) характеристики в индивидуальном списке, R_i	Номер (ранг) характеристики в эталонном списке, E_i	Разность рангов, $R_i - E_i$	Квадрат разности рангов, $(R_i - E_i)^2$
	1			
	2			
	3			

	...			
	...			
	15			

Значение коэффициента ранговой корреляции Спирмена рассчитывается по формуле:

$$6 \sum (R_i - E_i)^2$$

$$r_s = 1 - \frac{\quad}{\quad}$$

$$N(N^2 - 1)$$

где N – количество характеристик в списке.

Показателем групповой сплоченности в данном случае является средний показатель коэффициента корреляции (операция усреднения производится по всей группе). Чем ближе значение показателя к 1, тем выше плотность группы (показатель плотности – общность установок и ценностных ориентаций). Другой количественный показатель плотности группы – дисперсия распределения коэффициентов корреляции для каждой группы (чем меньше дисперсия, тем выше плотность группы).

МЕТОДИКА «ЧТО ВАЖНЕЕ» Л.М. ФРИДМАН

Цель: определение ценностно-ориентационного единства класса (ЦОЕ).

Ход выполнения. Учащимся предлагается анкета, каждые пять качеств которой характеризуют отношения к учебе (1, 6, 16, 18, 25), стиль поведения и деятельности (3, 7, 9, 12, 27), знания (2, 5, 14, 21, 32), качества ума (4, 20, 30, 24, 34), учебно-организационные умения (8, 13, 15, 22, 26), отношение к товарищам (11, 17, 23, 29, 33), отношение к себе (10, 19, 28, 31, 35). Школьники должны выбрать из этих 35 качеств только 5, которые, по их мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной учебной работы.

Качества личности

Дисциплинированность.

Эрудированность.

Сознание общественного долга.

Сообразительность.

Начитанность.

Трудолюбие.

Идейная убежденность.

Умение контролировать работу.

Моральная воспитанность.

Самокритичность.

Отзывчивость.

Общественная активность.

Умение планировать работу.
 Любознательность.
 Умение работать с книгой.
 Целеустремленность.
 Коллективизм.
 Прилежание.
 Требовательность к себе.
 Критичность.
 Духовное богатство.
 Умение объяснить задачу.
 Честность.
 Инициативность.
 Внимательность.
 Ответственность.
 Принципиальность.
 Самостоятельность.
 Общительность.
 Рассудительность.
 Скромность.
 Осведомленность.
 Справедливость.
 Оригинальность.
 Уверенность в себе.

Обработка полученных данных. Учитель составляет матрицу следующего вида.

№	Фамилия	Качества личности (35 шт.)				
1	Антонова	+	+	+	+	+

В ней в каждой строке отмечаются те пять номеров (качеств), которые выбрал данный ученик. Затем по столбцам подсчитывается количество выборов каждого качества. Коэффициент, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства учащихся класса (С), вычисляют по следующей формуле:

$$C = \frac{1,4n - N}{6N}$$

где n – сумма выборов, приходящаяся на пять качеств личности, получивших максимальное число выборов, N – число учащихся, принявших участие в эксперименте. Для данных, приведенных в матрице, коэффициент ценностно-ориентированного единства класса будет равен:

$$C = \frac{1,4 \cdot (10+10+11+13+9)}{6 \cdot 15} = \frac{1,4 \cdot 53 - 15}{90} \approx 0,66$$

$C \geq 0,5$ считается высоким показателем и свидетельствует о том, что класс можно считать коллективом. Если $0,3 \leq C < 0,5$ свидетельствует о недостаточном ЦОЕ и развитии класса как коллектива. В приведенном примере $C = 0,66$, что свидетельствует о высоком ценностно-ориентационном единстве школьников класса.

Если наиболее весомые качества принадлежат одной группе свойств, значит, учащиеся связывают успех своей совместной деятельности с той сферой, которую эти качества характеризуют. Например, для приведенного примера наиболее ценными качествами оказались сознание общественного долга (3), идейная убежденность (7), моральная воспитанность (9), которые характеризуют стиль поведения и деятельности, а также дисциплинированность (1), трудолюбие (6), характеризующие отношение к учебе. Следовательно, школьники этого класса связывают успех своей совместной деятельности прежде всего с собственным стилем поведения и деятельности, а также с положительным отношением к учебе.

2.4. Диагностический инструментарий для оценки уровня самоуправления коллектива

Самоуправляемость – характеристика, проявляющаяся на определенном развитии коллектива. Однако, на первом этапе ее становления важно говорить о внутренней дисциплинированности коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов, гордости за свой коллектив. На последующих этапах – наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива; инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) – интрагрупповая активность; степень активности коллектива с внешними группами – интергрупповая активность.

Самоуправляемость – ответственность и самостоятельность членов коллектива внутренняя и внешняя активность, инициативность, наличие структуры коллектива	ПАРАМЕТРЫ:			
	Внутренняя дисциплинированность коллектива – наличие ответственности и самостоятельности у его членов	Инициативность членов коллектива (готовность к деятельности) – интрагрупповая активность	Степень активности коллектива с внешними группами – интергрупповая активность	Наличие авторитетного центра и признание его членами коллектива <i>Умение принимать общие решения</i>
	КРИТЕРИЙ – уровень самоуправляемости			

2.4.1. Диагностики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378

Самоуправляемость класса

группа А

автор-составитель А.В. Влащенко,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает наличие в классе «фундамента», из которого в дальнейшем будет развиваться самоуправляемость класса по трём параметрам: желание быть причастным к классным и общешкольным делам (активность); наличие в классе лидера и отношение к потенциальным лидерам (лидерство); степень развития общения с учителем и одноклассниками (отношения внутри коллектива). Мы исследуем только предпосылки для развития самоуправляемости класса, т.к. в данном возрасте ученики только учатся нести ответственность за себя и за весь класс, а также распределять обязанности, пробовать себя в роли лидера и т.д.

Описание опросника: Опросник содержит утверждения и вопросы о взаимодействии во время деятельности в классе. Утверждения сгруппированы в три группы с точки зрения выделенных параметров, составляющих предпосылки создания самоуправляемости в группе.

1. Параметр «АКТИВНОСТЬ» подразумевает инициативность членов группы, готовность к коллективной деятельности как внутри группы, так и с внешними группами. Содержит 6 пунктов (1-6).
2. Параметр «ЛИДЕРСТВО» подразумевает наличие лидера или проявление лидерских черт в учениках, отражает отношение к наиболее активным ученикам в классе. Содержит 6 пунктов (7-12).
3. Параметр «ОТНОШЕНИЯ ВНУТРИ КОЛЛЕКТИВА» подразумевает комфортность общения с одноклассниками и классным руководителем, который играет главную роль в образовании коллектива и актива класса. Содержит 6 пунктов (13-18).

Возраст респондентов: опросник подходит для детей в возрасте 9-11 лет.

Ключ: Количественный анализ осуществляется путем подсчета утвердительных ответов по всем параметрам. Каждый ответ «Да» равен 2 баллам, «Трудно ответить» равен 1 баллу, «Нет» равен 0 баллов.

Мах значения уровня самоуправляемости – 36 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений по каждому параметру.

Затем результаты вводятся в таблицу значений по классу и подсчитывается средний уровень самоуправляемости класса и средний уровень выраженности параметров самоуправления в классе. Средние баллы в этой таблице можно использовать для сравнения ситуации в разных классах параллели.

1 параметр (активность) – Мах -12 баллов

2 параметр (лидерство) - Мах - 12 баллов

3 параметр (отношения внутри коллектива) - Мах - 12 баллов

Оценка уровня самоуправления:

Самоуправляемость (уровни)	БАЛЛЫ:
Недостаточный	0-12
Достаточный	13-24
Высокий	25-36

Значение баллов по параметрам самоуправления:

Параметры:	Уровни:
Активность	0-4 – недостаточный
Лидерство	5-8 – достаточный
Отношения внутри коллектива	9-12 - высокий

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
Активность	
Лидерство	
Отношения внутри коллектива	
ИТОГО (самоуправляемость):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень самоуправления (max – 36)	Активность (max -12)	Лидерство (max-12)	Отношения внутри коллектива (max -12)
1.					
2.					
...					
35.					
СРЕДНЕЕ					

Инструкция: Прочитай следующие высказывания и вопросы. Ответ, который соответствует твоим ощущениям, обведи.

Текст опросника:

- Мне нравится принимать участие в конкурсах и олимпиадах, чтобы наш класс и школу отметили.

Да

Трудно ответить

Нет

2. Мне нравится ездить в другие школы на соревнования/олимпиады и знакомиться с новыми ребятами.
Да Трудно ответить Нет
3. Мне нравятся совместные соревнования или поездки с другими классами нашей школы.
Да Трудно ответить Нет
4. Как часто ваш класс принимает участие в общешкольных мероприятиях (конкурсы, сбор макулатуры, субботники)?
Часто Иногда Никогда
5. В нашем классе есть общая цель – стать одним из лучших классов школы.
Да Трудно ответить Нет
6. Как ты думаешь, большинство одноклассников с удовольствием создали бы девиз и герб класса?
Да Трудно ответить Нет
7. Есть ли в вашем классе активные ребята, которые предлагают интересные идеи (куда поехать, украсить класс, во что поиграть на перемене)?
Да Трудно ответить Нет
8. Ты можешь выделить несколько ребят в вашем классе, к которым прислушиваются многие ребята?
Да Трудно ответить Нет
9. Тебе хотелось бы распределять обязанности ребят в классе и быть одним из главных помощников учителя?
Да Трудно ответить Нет
10. Как ты относишься к ребятам, которые предлагают свои идеи для совместных дел?
С уважением Никак Считаю выскочками
11. Я могу свободно выразить своё мнение, показать свои таланты и способности при одноклассниках.
Да Трудно ответить Нет
12. С течением времени всё больше одноклассников прислушиваются ко мне и ценят моё мнение.
Да Трудно ответить Нет
13. Обсуждает ли с вами классный руководитель поездки, ваши желания участия в конкурсах?
Да, часто Иногда Очень редко
14. Чаще всего, мне комфортно общаться с классным руководителем и другими учителями.
Да Трудно ответить Нет
15. Я стараюсь быть похожим на некоторых одноклассников, т.к. мне нравятся их характер и поступки.
Да Трудно ответить Нет
16. Большинство идей учителя и родительского комитета, как отмечать праздники и в чём участвовать, мне нравятся.
Да Трудно ответить Нет

17. Если возникнет неприятная ситуация, и ты обратишься за помощью к ребятам, большинство одноклассников помогут тебе?
Да Трудно ответить Нет
18. Тебе легко и приятно общаться с большинством одноклассников?
Да Трудно ответить Нет

Самоуправляемость класса

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: опросник изучает степень самоуправления в классе по параметрам: внутренняя дисциплинированность, интрагрупповая активность, интергрупповая активность, наличие авторитетного центра.

Описание опросника: Опросник содержит утверждения о взаимодействии во время деятельности в классе. Утверждения сгруппированы в четыре группы с точки зрения выделенных параметров, составляющих самоуправляемость в группе.

4. Параметр «ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ» подразумевает наличие ответственности и самостоятельности у членов группы. Содержит 7 утверждений.
5. Параметр «ИНТРАГРУППОВАЯ АКТИВНОСТЬ» подразумевает инициативность членов группы, готовность к коллективной деятельности внутри группы. Содержит 7 утверждений.
6. Параметр «ИНТЕРГРУППОВАЯ АКТИВНОСТЬ» подразумевает степень активности группы во взаимодействии с внешними группами. Содержит 7 утверждений.
7. Параметр «АВТОРИТЕТНЫЙ ЦЕНТР» подразумевает наличие лидера и внутреннего аппарата управления в группе, их признанность членами группы, легитимность, умение принимать решения. Содержит 7 утверждений.

Возраст респондентов: опросник подходит для детей, подростков в возрасте 10-18 лет.

Ключ:

Количественный анализ осуществляется путем подсчета утвердительных ответов по всем параметрам. Каждый положительный ответ равен 1 баллу.

Сумма баллов приравнивается к количественному показателю самоуправления.

Мах значения уровня самоуправления – 28 баллов.

После подсчета баллов по каждому обучающемуся заполняется таблица индивидуальных значений по каждому параметру.

Затем результаты вводятся в таблицу значений по классу и подсчитывается средний уровень самоуправления класса и средний уровень выраженности параметров самоуправления в

классе. Средние баллы в этой таблице можно использовать для сравнения ситуации в разных классах параллели.

- 1 параметр (дисциплинированность) – Мах -7 баллов
- 2 параметр (интрагрупповая активность) - Мах - 7 баллов
- 3 параметр (интергрупповая активность) - Мах - 7 баллов
- 4 параметр (авторитетный центр) - Мах – 7 баллов

Оценка уровня самоуправления:

Самоуправляемость (значения)	БАЛЛЫ:
Очень низкая	0-7
Низкая	8-14
Средняя	15-21
Высокая	22-28

Значение баллов по параметрам самоуправления:

Параметры:	Баллы:
дисциплинированность	0-3 – низкая 4-5 – средняя 6-7 - высокая
интрагрупповая активность	
интергрупповая активность	
Авторитетный центр	

Таблица индивидуальных значений:

ПАРАМЕТРЫ:	БАЛЛЫ:
дисциплинированность	
интрагрупповая активность	
интергрупповая активность	
авторитетный центр	
ИТОГО (самоуправляемость):	

Таблица значений по классу:

	Ученики	Уровень самоуправления	Дисциплинированность	Интрагрупповая активность	Интергрупповая активность	Наличие авторитетного центра
		(max – 28)	(max -7)	(max-7)	(max -7)	(max -7)
1.						
....						
35.						
СРЕДНЕЕ						

Инструкция: Прочитай следующие высказывания. Оцени их из своего опыта обучения в твоём классе. Те, которые соответствуют твоему классу, обведи. Те, которые не соответствуют – просто пропусти.

Текст опросника:

1) Дисциплинированность

- В нашем классе есть общепринятые правила, которым каждый следует, потому что считает их справедливыми
- В нашем классе каждый знает как необходимо действовать и вести себя, когда мы ждем учителя, идем в столовую, едем на экскурсию, сдаем учебники в библиотеку, дежурируем в классе, выступаем на празднике.
- Большинство в классе умеют предвидеть последствия своих действий (или бездействий)
- Большинство в классе умеют видеть связь между своим поведением и ответной реакцией другого человека.
- В нашем классе мы сами создаем атмосферу и условия для взаимоотношений и деятельности
- Большинство в нашем классе умеют признавать неправильное поведение и ошибки и исправлять их, просить прощения
- В нашем классе есть эффективный и быстрый способ передавать учебную информацию

2) Интрагрупповая активность

- Мы с одноклассниками сотрудничаем всегда с удовольствием
- Большинство откликнется заменить дежурных, если они заболели
- Большинство в нашем классе знают, что чем лучше мы вместе работаем, тем выше успех класса
- В нашем классе мы постоянно создаем что-то новое – будь то проект или совместный день рождения одноклассника
- Если наш классный руководитель заболел – наш класс вполне сможет справиться сам со всеми учебными и вне учебными задачами
- В нашем классе есть уважительные способы вернуть человека в правильное поведение, если он отклоняется от правил поведения в классе
- Если в классе замечают, что кто-то начинает вести себя безнравственно, ему скажут об этом и попросят изменить поведение

3) Интергрупповая активность

- Когда учитель недоволен поведением класса мы не будем искать виноватого, а примем наказание все вместе
- Если кто-то из другого класса обижает нашего одноклассника – мы вступимся за него и постараемся ему помочь
- Если произойдет так, что весь класс ушел с последнего урока намеренно и без разрешения, на следующий день каждый признается, а не будет перекладывать вину на другого или кого-то одного.
- Наш класс сам может организовать мероприятие для выступления на школьном празднике
- Если наш класс получит задание объединиться с другим классом для подготовки к совместному выпускному, нас это обрадует, потому что вместе веселее
- Если наш класс попросят в течение недели присматривать за первоклассниками – мы согласимся с удовольствием, потому что поймем, что нас считают ответственными
- Если я в конкурсе пройду на городской этап и мне нужно будет выступать с участниками из других школ, я буду очень доволен, потому что это шанс познакомиться с новыми людьми и попробовать свои силы в новом коллективе.

4) Наличие авторитетного центра

- В нашем классе есть орган самоуправления, который мы выбирали сами. (Совет класса, министры класса, староста класса, помощники старосты).
- Большинство в нашем классе слушаются классного руководителя не потому, что боятся, а потому что уважают

- В нашем классе есть удобный для всех способ находить общее решение (голосование, выборы, собственный способ)
- В нашем классе есть лидер (лидеры), которых остальные уважают и признают.
- В нашем классном коллективе есть четкие сформированные понятия ДОБРА и ЗЛА, каждый знает, что одобряется коллективом, а что нет.
- В нашем классе постоянно осуществляются собрания для общего решения дел класса на которые ходит большинство и с удовольствием.
- В нашем классе есть ответственные за разные дела, которые выбраны добровольно и в соответствии с их умениями и способностями.

2.4.2. Стандартизированные методики для оценки уровня самоуправления коллектива

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ САМОУПРАВЛЕНИЯ В УЧЕНИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ (ПО М.И.РОЖКОВУ)

Цель: определить уровень развития ученического самоуправления

Возраст: 11- 16 лет

Инструкция: Дорогой друг! Оцени предлагаемые 24 высказывания. Для ответов используй следующие оценки: 4 - "да"; 3 – «скорее да, чем нет»; 2 - "трудно сказать"; 1 - "скорее нет, чем да"; 0 - "нет".

Текст анкеты

1. Считаю для себя важным заниматься, чтобы коллектив моего класса работал лучше;
2. Вношу предложения по совершенствованию работы класса;
3. Самостоятельно организую отдельные мероприятия в классе;
4. Участвую в подведении итогов работы класса, в определении ближайших задач;
5. Считаю, что класс способен к дружным самостоятельным действиям.
6. У нас в классе обязанности четко и равномерно распределяются между учащимися.
7. Выбранный актив в нашем классе пользуется авторитетом среди всех членов коллектива.
8. Считаю, что актив в нашем классе хорошо и самостоятельно справляется со своими обязанностями.
9. Считаю, что учащиеся нашего класса добросовестно относятся к выполнению своих общественных обязанностей.
10. Своевременно и точно выполняю решения, принятые собранием или активом класса.
11. Стремлюсь приложить все усилия, чтобы задачи, поставленные перед коллективом, были выполнены.
12. Готов ответить за результаты своей работы и за результаты работы своих товарищей.
13. Мы хорошо представляем себе задачи, которые стоят перед коллективом школы.
14. Учащиеся моего класса часто участвуют в организации разнообразных мероприятий всего коллектива школы.
15. Мы стремимся помочь представителям коллектива в органах самоуправления всего коллектива школы в решении задач, стоящих перед ними.
16. Мои товарищи и я регулярно участвуем в обсуждении проблем, стоящих перед коллективом школы.

17. Мы стремимся к тому, чтобы сотрудничать в решении задач, стоящих перед всем коллективом, с другими классами и объединениями.
 18. Удовлетворен отношением моих товарищей к другим классам.
 19. Мы стремимся помочь другим коллективам, младшим в разрешении трудностей, возникающих перед ними.
 20. Считаю, что учащиеся, избранные в органы самоуправления школы, пользуются заслуженным авторитетом.
 21. Учащиеся моего класса добросовестно относятся к выполнению поручений органов ученического самоуправления всего коллектива.
 22. Мы стремимся к тому, чтобы коллектив школы достиг более высоких результатов.
 23. Готов отстаивать интересы всего коллектива школы в других коллективах и общественных организациях.
 24. Осознаю свою ответственность за результаты работы всего школьного коллектива.
- Ответы оформляйте в следующем виде (пример) 1 -3; 2-0; 3 - 1 и т.д.

Обработка и интерпретация данных

При обработке результатов 24 высказывания разбиваются на шесть групп:

- 1 группа - 1, 2, 3, 4 высказывания (включенность учащихся в самоуправленческую деятельность);
- 2 группа - 5, 6, 7, 8 высказывания (организованность классного коллектива);
- 3 группа - 9, 10, 11, 12 высказывания (ответственность членов первичного коллектива за его дела);
- 4 группа - 13, 14, 15, 16 высказывания (включенность класса в дела общешкольного коллектива);
- 5 группа - 17, 18, 19, 20 высказывания (отношения класса с другими классами);
- 6 группа - 21, 22, 23, 24 высказывания (ответственность учащихся класса за дела общешкольного коллектива).

По каждой группе подсчитывается сумма баллов, выставленных всеми участниками опроса. Затем она делится на число участников опроса и на 16 (максимальное количество баллов, которое может указать респондент по каждой группе).

Уровень развития самоуправления определяется по следующей шкале:

- если результат < 0.5 балла - низкий уровень;
- если результат > 0.5 , но < 0.8 - средний уровень;
- если результат > 0.8 - высокий уровень.

Самоуправленческая деятельность	Организованность классного коллектива	Ответственность членов коллектива за дела	Включенность класса в дела общешкольного коллектива	Отношения класса с другими классами	Ответственность членов учащихся класса за дела общешкольного коллектива
1	5	9	13	17	21
2	6	10	14	18	22

3	7	11	15	19	23
4	8	12	16	20	24

2.5. Диагностический инструментарий «Личность ребенка в системе коллективных отношений»

2.5.1. Методики, разработанные специалистами ГБОУ лицей 378 «КОРАБЛЬ-КЛАСС». ПРОЕКТИВНЫЙ ТЕСТ

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение теста: выявляет такие характеристики ученика в системе отношений с одноклассниками как: позиция, статус, роль и внутренняя установка. Дает возможность посмотреть степень включенности в пространство деятельности класса, увидеть социальные потребности, лидерские качества. Позволяет вовремя увидеть признаки отверженности человека классом. Позволяет познакомиться с предпочтением в контактах. Кроме того, можно сделать выводы о принадлежности человека к одной из сфер жизнедеятельности коллектива (1-идеи, разум, решения, воля, управление 2-эмоции, чувства, состояния, отношения 3-реальная деятельность, исполнение, реализация идей в реальном пространстве и времени). Также позволяет отследить эффективность человека в его коллективной деятельности.

Описание опросника – Этот опросник, является проективным, поэтому основывается на принципе проекции, как свойстве психики человека.

Обработка данных происходит на основе характеристик положения человека в системе отношений:

- 1-позиция (официальное положение человека в той или иной системе отношений)
- 2-статус (реальная характеристика положения человека в системе отношений)
- 3-внутренняя установка (личное, субъективное восприятие своего статуса)
- 4-роль (нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека)

Также учитывается диагностика пространства рисунка, где:

- 1- верх - сфера разума, идей, мечтаний, представлений
- 2- середина - эмоционально-чувственное пространство
- 3- низ – сфера реально происходящего

Возраст респондентов – опросник подходит для детей, подростков в возрасте 11-18 лет

Обработка результатов:

При обработке результатов исследователь заполняет таблицу, в которой делает пометки относительно всех параметров. В случае сомнений допустима беседа с ребенком по рисунку.

По полученным данным оценивается уровень успешности в пространстве класса.

Признаки и особенности рисунка и текста для обработки и анализа данных:

- Расположение себя (верх, середина, низ, вне корабля, не нарисовал себя, какое помещение, один или в компании)
- Причина нахождения именно здесь (добровольно или принудительно)
- Самочувствие, состояние, эмоции, чувства
- Сфера деятельности (отдых/веселье или выполнение работы, что именно делает)
- Польза кораблю (есть ли польза, степень важности деятельности для эффективности корабля)
- Потребность (чего не хватает)
- Кого нарисовал (приятные или неприятные одноклассники, чем они занимаются, как связаны с автором рисунка)
- Дополнительные детали
- Особенности текста (слова, образы, понятия, глаголы)
- Особенности графического изображения (стирание, характер линий, нажим, порча рисунка, штриховка)

Параметры:	Выводы по рисунку и тексту:
позиция	
статус	
внутренняя установка	
роль	
управление/идеи	
чувства/отношения	
деятельность/исполнение	
включенность/отверженность предпочтения в контактах	
социальные потребности	
эффективность для класса	

Вывод: _____

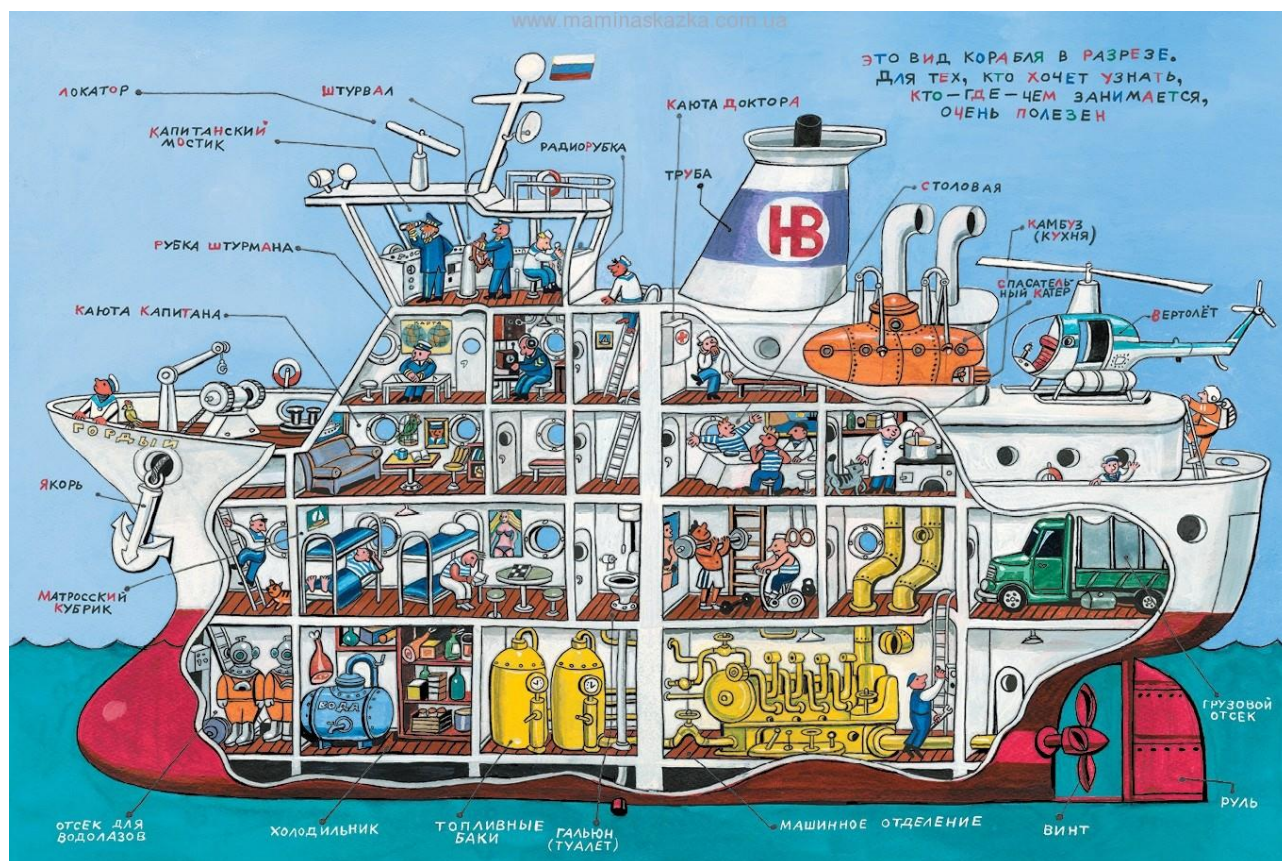
Результат диагностики:

- А) УСПЕШЕН В КЛАССЕ
- Б) УСПЕШНОСТЬ В КЛАССЕ ЗАТРУДНЕНА
- В) НЕУСПЕШЕН В ДАННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Инструкция: Представь, что ваш класс – это корабль. Рассмотр персонажей на корабле.

1. Обозначь, где находишься ты (либо обведи персонажа, который напоминает тебя, либо дорисуй там, где ты себя представляешь).

2. Обозначь своих одноклассников, кого бы тебе хотелось видеть вместе с собой на этом корабле.



Где ты находишься? Почему ты находишься именно здесь? Как ты себя здесь чувствуешь? Чем ты здесь занимаешься? Какую пользу это приносит кораблю?

Чего тебе здесь, на корабле, не хватает?

Напиши о тех, кого ты еще нарисовал (где они, почему они здесь, как себя чувствуют, что делают, какую пользу это приносит кораблю):

КЛАССНЫЙ АВТОМОБИЛЬ. Проективный тест

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: Изучение роли и статуса обучающегося в классе, его адаптивность, реализованность. Изучить расстановку ролей в классе, выявить наличие лидеров, наличие отверженных. Оценить способность к групповой работе и групповому взаимодействию.

Описание опросника: Опросник проективный.

1 часть: Обучающимся рекомендуется символически соотнести себя и своих одноклассников с одной из деталей автомобиля. Соотнести не спонтанно, а подумать, чья роль в классе похожа на функцию данной детали. В раздаточном материале расшифрованы функции основных деталей.

2 часть: Во второй части, когда графическая часть выполнена. Классу предлагается телесно построить автомобиль в пространстве кабинета, при этом каждый играет роль своей детали. Цель построения – чтобы автомобиль реально был целостный (на распадался на части) и при этом мог двигаться.

3 часть: Обсуждение в тренинговом формате причин выбора, различий в том, кем человек видит себя и как видит его группа, добровольность выбора детали, символику детали, стиль человека в совместной работе, лидерство, отстраненность, комфортность своей роли, потребности в изменении роли.

Вывод делается качественный в виде заключения по результатам графической индивидуальной работы и совместной телесной групповой работы.

Данная методика является сопутствующей, дополнительной к основным методам диагностики коллектива. Может дать неожиданные дополнительные сведения, глубже понять внутреннюю организацию группы, позволяет выявить группу риска в классе, а также ресурсную группу.

Возраст респондентов: методика подходит для детей, подростков в возрасте 10-18 лет.

Ключ:

Качественный анализ осуществляется по следующим критериям:

- Видение человеком своей роли в классе (символика детали)
- Видение классом роли человека
- Удовлетворенность/неудовлетворенность своей ролью
- Добровольность/принудительность выбора роли
- Коллективизм/индивидуализм в процессе работы
- Конфликтность/сотрудничество в процессе работы
- Коммуникативность/замкнутость
- Эффективность/неэффективность
- Умение/неумение выходить из конфликтов
- Целостность класса или разбитость на подгруппы
- Умение/неумение находить выход из сложных ситуаций
- Достижение/недостижение цели указанной в инструкции (чтобы автомобиль двигался)
- Наличие лидеров
- Наличие отверженных
- Тип общения в классе
- Потребности класса
- Трудности класса
- Ресурсы класса

По данным критериям пишется заключение по классу, в которое включается мини-заключение по каждому ребенку с его основными характеристиками, проявившимися в работе.

Инструкция:

1-Посмотри на устройство автомобиля, здесь указаны основные составляющие единого механизма. Чтобы автомобиль выполнял свою задачу, мог двигаться, необходимо, чтобы все эти детали работали вместе. У каждой детали есть своя задача, которая необходима для выполнения общей задачи – передвижения к цели.

То же самое можно сказать про коллектив (класс).

2-Представь, что твой класс превратился в автомобиль, а все одноклассники и ты сам – в детали автомобиля. Сопоставь функции деталей автомобиля и роли всех учеников в твоём классе. Какой деталью стал бы каждый? Какой деталью стал бы ты сам? П

Инструкция: Слева от каждой детали подпиши того одноклассника, чья роль в классе напоминает функцию детали.

- **Двигатель** – преобразователь энергии, для запуска движения.
- **Бензин** – источник энергии, для возможности движения.
- **Сцепление** – связывает двигатель и колеса, для реализации движения автомобиля.
- **Колеса** – свободно вращаются и позволяют автомобилю катиться.
- **Руль** – помогает управлять движением.
- **Кузов** – предназначен для размещения водителя и пассажиров.
- **Педали** - педаль поддерживает и плавно изменяет скорость движения автомобиля.
- **Коробка передач** – изменяет скорость и направление движения автомобиля.
- **Сцепление** – разъединяет и соединяет коробку передач и двигатель для плавного движения с места.
- **Фары** - освещают движение, помогают другим участникам движения замечать автомобиль.
- **Противотуманные фары** – улучшают освещенность при недостаточной видимости.
- **Стекла** – создают условия видимости дороги для водителя и пассажиров.
- **Зеркала** – для обзора обстановки сзади и безопасности движения.

- **Карбюратор** – часть двигателя, который создает наилучшую горючую смесь.
- **Бензобак** – для хранения бензина.
- **Сиденья** – для комфортного расположения пассажиров и водителя в машине.
- **Обшивка** – это интерьер автомобиля, его стиль, уют для пассажиров.
- **Магнитола** – для развлечения пассажиров с помощью музыки и радио.
- **Навигатор** – для поиска правильного и оптимального пути на карте, чтобы не заблудиться.
- **Приборная панель** – это коммуникатор между водителем и состоянием машины, связь водителя и машины.
- **Подстаканник** – для фиксации напитков.
- **Коврики** – удерживают воду, грязь, пыль, предотвращая загрязнение салона.
- **Багажник** – для перевозки больших вещей.
- **Клаксон** – для подачи звукового сигнала, для привлечения внимания к автомобилю, для сообщения об опасности.
- **Дворники** – для расчистки стекол от осадков и загрязнений.
- **Подушки** – для комфортного передвижения и возможности отдыха при остановке.
- **Ремни безопасности** – защищают при авариях и резких торможениях.
- **Бардачок** – для хранения небольших, часто используемых вещей.
- **Кондиционер** – для оптимизации температуры.
- **Выхлопная система** – для выведения отработанных веществ.
- **Тормоз** – позволяет уменьшить скорость, останавливать автомобиль.
- **Подушки безопасности** – используются только в крайних случаях, спасают жизнь и здоровье при авариях.
- **Шумоизоляция моторного отсека (Глушитель)** – защищает транспортное средство от шума и вибрации.
- **Стеклоподъемник** – позволяет управлять степенью открытости и закрытости салона, проветривание.
- **Подвеска** – преобразование энергии удара при наезде на неровности дороги, увеличивает плавность хода автомобиля.
- **Замок с сигнализацией** – защита от угона автомобиля.
- **Колесные диски** – красивый аксессуар, придают индивидуальный внешний вид, подчеркивают элегантность автомобиля.
- **Бампер** – защита от последствий возможного лобового столкновения.
- **Эмблема/логотип/шильдик** – чтобы отличать марки авто, рекламировать марку, показывать статус автомобиля.
- **Амортизатор воздуха** – для устранения неприятных запахов в салоне.
- **Наклейка** – для выражения индивидуальности владельца, его настроения, послания другим участникам дорожного движения.
- *СВОЙ ВАРИАНТ:*
- **Я не являюсь деталью этого автомобиля**

**Я стал
бы** _____

**Потому
что** _____

ОКНО. ПРОЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА

группа В

автор-составитель А.Д. Вавилова,
педагог-психолог ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Назначение опросника: Выявить обучающихся, имеющих сбалансированное сочетание тенденций коллективизма/индивидуализма, а также обучающихся, имеющих крайние тенденции конформизма/нонконформизма в классе.

Описание опросника:

Опросник состоит из двух частей. В первой части предложены высказывания, имеющие отношение к тенденции коллективизма. Во второй части предложены высказывания, имеющие отношение к тенденции индивидуализма. Каждое высказывание имеет шкалу от 0 до 10, по которой ученику предлагается оценить степень своего согласия с этим высказыванием.

Высказывания представляют собой пословицы и поговорки, а также фразы известных мыслителей и деятелей науки и искусства. Некоторые из них немного видоизменены при сохранении смысла для лучшего понимания детьми подросткового возраста. Т.к. фразы являются культурным наследием, знакомство с ними помогает повысить общекультурный и мировоззренческий уровень обучающихся.

Преимущество опросника в том, что в качестве предъявляемого материала представлены не стандартные вопросы, а пословицы и фразы, которые являясь коллективным наследием человеческого общества, могут отразить не столько осознаваемые тенденции индивида, но и бессознательные.

Анализ результатов опросника осуществляется с учетом теоретической базы изучения таких социально-психологических понятий как *конформизм* и *нонконформизм*.

(Соломон Аш, Стенли Милгрэм – эксперименты по сопоставлению отрезка эталонному образцу при противоречии подсадных участников эксперимента)

По результатам теста возможно выявление 3-х тенденций:

1. Баланс (сбалансированное сочетание коллективизма/индивидуализма)
2. Крайний конформизм
3. Крайний нонконформизм

Баланс – сбалансированное сочетание коллективизма/индивидуализма говорит о том, что личность обучающегося в умеренной форме содержит обе тенденции, которые уравнивают друг друга. Личность пластична, имеет как тенденции подстраиваться в необходимой мере под требования классного коллектива, так и тенденции проявлять свою независимость, мнение, позицию. Такой человек умеет в нужной степени принимать правила группы при этом не теряя свою индивидуальность и критичность собственного отношения. При необходимости такой человек может не согласиться с мнением большинства, если оценит его как противоречащее его внутренней правде. Но при этом такой человек не будет намеренно конфликтовать в стиле «конфликт ради конфликта».

Если в классе большинство обучающихся входят в зону баланса, это повышает возможности формирования здорового классного коллектива в перспективе.

Конформизм – пассивное принятие другого мнения, принятие модели, сопровождающееся изменениями в поведении. Принятие норм и ценностей, которое происходит под воздействием социума, группы, коллектива. Конформизм проявляется в случаях вхождения человека в какую-либо группу. Это может касаться как модели его поведения, подчинения принятым нормам, правилам, обычаям, мнениям, образу мышления, убеждениям, вкусам, стилю, преобладающим в данной группе. Синонимами «конформизма» являются: покорность, терпимость, подчинение, пассивное принятие, толерантность. Психолог Соломон Аш трактовал конформизм как человеческую способность к поведенческому приспособлению, в том числе как устранение различий с подавляющим большинством

людей из той социальной группы, в которую входит человек. В некоторой степени конформизм присутствует у всех здоровых людей как необходимое качество, как способность к социализации. Однако, в крайних проявлениях ведет к подавлению индивидуальности, неспособности единолично принимать решения, вынужденному соглашательству даже с теми условиями, которые мешают развитию, обучению, безопасности. Крайние конформисты могут быть склонны к осуждению отличного от большинства мнения, могут быть негативно настроены к индивидуалистичным личностям, а так как сами они обычно примыкают к большинству, **могут быть источником буллинга в классном коллективе** (в случае лидерской позиции в коллективе). Крайние конформисты склонны мыслить стереотипно, попадать под стадный инстинкт, зависимы от зоны комфорта. Они настолько не желают выделяться «из толпы», что склонны подавлять активное творческое начало своей личности. Характеризуются уступчивостью, податливостью, иногда (но не всегда) слабых характерностью. При крайних степенях конформизма склонны подчиняться правилам группы даже если те противоречат собственным установкам, ценностям, из страха изгнания из социальной группы. Крайние конформисты могут быть и **тихими жертвами психологического и социального насилия**.

Нонконформизм – нарочитое стремление противоречить большинству, действовать вопреки мнению коллектива. Стремление индивида придерживаться и отстаивать установки, мнения, результаты восприятия, поведение прямо противоречащие тем, которые господствуют в данном обществе или группе. Часто считается синонимом понятия негативизм и антонимом понятия «конформизм». Нонконформизм может проявляться в виде бунтарства, инакомыслия, индивидуализма и стремления действовать прямо противоположным образом тому, что подразумевается другими людьми, желание действовать против социальных норм и правил. Проявляется несогласием с мнением группы, нормами и правилами, считают зазорным пренебрегать своими принципами и подстраиваться под большинство. Может проявляться в виде противопоставления себя обществу и открытой враждебности, выражаемых протестах, борьбе. В крайних формах смыслом такого поведения является не столько желание отстоять свои принципы, а сама по себе критика предпочтений большинства. Такие личности могут иметь **склонность к вступлению в оппозиционные и революционные сообщества, запрещенные организации**. Бросая вызов доминирующим взглядам, **нонконформисты нередко становятся маргиналами** (личность, выпавшая из социальной группы).

Возраст респондентов: опросник подходит для детей, подростков в возрасте 10-18 лет.

Ключ:

Подсчет результатов каждого ученика осуществляется путем сложения баллов по коллективизму (1 часть) и индивидуализму (2 часть). Большее значение означает тенденцию к коллективизму или индивидуализму. После этого, из большего значения вычитается меньшее значение. Полученное третье значение означает разницу между тенденцией коллективизма и тенденцией индивидуализма. Чем меньше будет значение разницы – тем более сбалансирована и пластична личность относительно умения конструктивно взаимодействовать и проявлять себя в коллективе. Чем выше будет значение разницы - тем более выражена тенденция. Значения уровня выраженности тенденции представлены в таблице.

Шкала значений теста:

Значения разницы (между коллективизмом и индивидуализмом)	Значение (уровень выраженности)
0-50	баланс
51-100	есть тенденция к коллективизму/индивидуализму
101-150	выраженный конформизм/нонконформизм
151-200	крайняя степень конформизма/нонконформизма

Анализ результатов:

Анализ опросника позволяет сделать 4 основных вывода:

- 1-Вывод о степени выраженности тенденции индивида (от баланса до крайней степени)
- 2-Вывод о качестве тенденции индивида (коллективизм или индивидуализм, конформизм или неконформизм)
- 3-Вывод о преобладании коллективизма/индивидуализма даже при значениях баланса (большее число говорит о преобладании).

При анализе полученных данных по обучающемуся можно сделать полезный для классного руководителя вывод о предпочтениях либо деятельности, требующей индивидуальной работы, либо деятельности требующей коллективного взаимодействия. Такого рода распределение задач, исходя из внутренних предпочтений обучающихся, поможет повысить продуктивность работы класса и эффективность выполнения задач, осуществлять индивидуальный подход, поможет избежать отрицательных эмоций в ситуациях, когда при выполнении задания человек получает ту часть работы, которая ему не близка и, наоборот, то, с чем он справился бы лучше отдается на выполнение другому человеку.

Пример 1: Если обучающийся Х имеет достаточно высокую склонность к индивидуализму ему можно поручить часть общего задания, которую можно выполнить на дому (нарисовать рисунок для афиши к выступлению класса или написать стихотворение для эпилога сценки), вместо того, чтобы дать ему роль в сценке, где участники должны слушаться режиссера, и строго идти по сценарию. Т.о. Х будет задействован в выполнение коллективного проекта и при этом сможет творчески проявить свою индивидуальность, избежит негативных эмоций от несоответствующего его личности задания, а значит свойственный ему индивидуализм пойдет на общее созидательное дело, вместо того, чтобы трансформироваться в неизбежный негативизм при неправильном выборе задания.

Пример 2: Если обучающийся У имеет достаточно высокую склонность к коллективизму, вместо того, чтобы просить его в одиночестве подготовить декорации для сценки (что неизбежно вызовет в нем чувство покинутости, чувство нереализованных способностей и желаний, а, следовательно избыточную энергию, которая при повторении подобных ситуаций может перерасти в сниженное настроение, агрессивные тенденции, конфликтность в борьбе за лидерство и право реализовывать свои врожденные склонности), назначить его «исполнительным продюсером» сценки с полномочиями организовать режим репетиций, план репетиций, организацию актеров с тем, чтобы при эффективной работе с участниками спектакля У мог рассчитывать на роль режиссера в будущих проектах.

Пример 3: Если обучающийся сбалансирован, это не означает, что он не имеет предпочтений. Это говорит только о том, что он более стрессоустойчив при переходе и к коллективной и индивидуальной деятельности. К тому же абсолютный баланс со значением разницы «0» встречается не часто. Поэтому при коллективной работе нужно учитывать возможность этих учеников переключиться в случае, когда другим это сделать тяжелее, но при этом необходимо подчеркнуть: «Я вижу, что тебе бы хотелось в этой работе быть «продюсером» сценки, я понимаю, что ты переживаешь, что эту роль получил У. Давай договоримся, что в следующем проекте эта роль достанется тебе». После этого имеет смысл дать подобное задание, а если заметны сильные переживания – назначить «со-продюсером», с условием, что оба продюсера обещают работать в паре и стараться не противоречить друг другу.

4-Вывод об общей тенденции в классе

Если тенденция к крайнему неконформизму в классе высока, это может стать препятствием к формированию сплоченного и эффективного коллектива, за счет конфликтности, нежелания сотрудничать, отсутствия значимости коллективной деятельности как таковой. Тогда нужно проанализировать – является ли это общей тенденцией в классе – в этом случае работать с целым классом на формирование понятия ценности коллектива.

Если же высокие баллы по неконформизму являются следствием крайней позиции отдельных учеников, стоит в личном порядке прояснить причины формирования такого мировоззрения, с чем это связано, не было ли у этих детей психологических проблем, связанных с взаимоотношениями в коллективе в прошлом. После подробного прояснения каждого отдельного случая принимается решение о групповой работе (в случае естественного формирования такой позиции – влияние семьи, внешние факторы общественного влияния) или об индивидуальной работе (в случае наличия психологических травм, буллинга, социофобий, акцентуаций).

Если тенденция к крайнему конформизму в классе высока это может быть препятствием к развитию индивидуальности и способностей отдельных учеников. Кроме того, будет предпосылкой к созависимому поведению. При появлении в классе опасных тенденций, которые не смогут подвергнуться критике, может развиваться общая деструктивная установка класса (алкоголизация, погружение в сетевые сообщества, склонность к перфекционизму сочетающаяся со страхом сделать ошибку и т.д). Также в классе с крайним конформизмом будут сложности с адаптацией новых учеников, особенно тех, у которых склонность к индивидуализму высокая.

Инструкция: Прочитай следующие пословицы, поговорки и высказывания. Оцени степень своего согласия с этим высказыванием, для этого обведи на шкале под каждым вопросом количество баллов, соответствующее твоей степени согласия.

Если «0» - я вообще не согласен с данным высказыванием,

а «10» - я абсолютно согласен с данным высказыванием.

Текст опросника:

1 часть

1. Ум хорошо, а два – лучше

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Двое не один – в обиду не дадим

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. У коллектива – большая сила

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Доброе братство – дороже всякого богатства

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Дружный табун и волков не боится

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Один и камень не сдвинешь, а вместе и гору поднимешь

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. За общим столом еда вкуснее.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ты, гроза, грозись, а мы — друг за друга держись!

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Друг за дружку держаться — ничего не бояться.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Одному страшно, всем — нет.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Одна пчела не много меду натаскает.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Сто умов лучше одного.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Сейчас мы начнём придумывать мир.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Лучше быть соратниками, чем соперниками

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Тот, кто воображает, что может обойтись без других людей — очень ошибается, а тот, кто воображает, что другие не могут обойтись без него — ошибается ещё больше.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. Талант выигрывает игры, а команда — чемпионаты.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

18. При единении и малое растёт, при раздоре и величайшее распадается

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Коллектив играет как единая команда, а не скопище ярких личностей

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

20. Творчество в коллективе — это единственный вид настоящего и плодотворного творчества.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1. Семеро одного не ждут.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Даже в стае птиц каждая птица должна лететь сама.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. На пути к общности главное — не слиться со стадом.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Он думает, что он один думает.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Коллективизм — это временное единение слабых. Индивидуализм — это постоянство сильных.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Для своего развития человеку лучше держаться одному.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Лишь тот, кто идёт своей дорогой, никогда и никем не будет обогнан.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Если хочешь остаться незаменимым, старайся быть непохожим на других.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Если человек не идет в ногу со своими товарищами, то это, возможно, потому, что он прислушивается к другому барабану. Позвольте ему следовать за той музыкой, которая ему слышна.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Индивидуализм – внешнее выражение внутренней свободы.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Индивидуализм – признак гениальности.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Я хозяин самому себе и никому не подотчетен.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Я лучше буду сидеть на тыкве, но один, чем на бархатной софе, на которой кроме меня теснятся и другие.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Самая надежная защита состоит в крайнем индивидуализме.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Лучше быть соперниками, чем соратниками

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Работа в команде очень важна. Она позволяет свалить вину на другого.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Мир не на стороне больших батальонов, а на стороне лучших стрелков.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Вливаясь в коллектив, совсем необязательно в нём растворяться.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Система коллективной ответственности на деле обёртывается системой коллективной безответственности.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Индивидуализм, на сегодняшний день, является одной из основ успеха.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.5.2. Стандартизированные методики

МЕТОДИКА «ПОТРЕБНОСТЬ В ДОСТИЖЕНИИ УСПЕХА»

Методика разработана преподавателями Московского педагогического института (Ю.М. Орлов, В.И. Шкуркин, Л.П. Орлова).

Проверьте, есть ли у Вас стремление к «улучшению», т.е. стремление к творческой деятельности, к постоянному совершенствованию. По определению психологов, это стремление именуется как потребность в достижениях.

В анкете имеются утверждения, которые позволяют уточнить Вам мнение по ряду вопросов, ваши интересы и то, как вы оцениваете себя.

Инструкция

Если Вы согласны с утверждением, то напишите «да» рядом с его номером. Если не согласны с утверждением, то напишите «нет». Имейте в виду, что утверждения очень коротки и не могут содержать все необходимые подробности. Представляйте себе типичные ситуации. Возможно, что некоторые утверждения будет трудно отнести к себе. В этом случае все-таки постарайтесь ответить «да» или «нет». Не стремитесь произвести заведомо благоприятное впечатление. Свободно выражайте

свое мнение. Хороших или плохих ответов не существует.

Утверждения

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, то жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле важнее его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими мыслями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои родители считали меня ленивым ребенком.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Мои родители слишком строго контролировали меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждают меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, если даже шансы не в мою пользу.
17. Я не усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я написал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не одобряют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Обработка результатов

Подсчитайте количество ответов «да» в левой колонке бланка. Подсчитайте количество ответов «нет» в правой колонке бланка. Сложите оба числа. Сумму сравните с психодиагностической шкалой.

2...	1...
6...	3...
7...	4...
8...	5...
14...	9...
16...	10...
18...	11...
19...	12...
21...	13...
22...	15...

	17...
	20...
Сумма «да» ...	Сумма «нет» ...

Уровни (психологическая шкала)				
низкий	ниже среднего	средний	выше среднего	высокий
0-10	11-12	13-14	15-16	17 и выше

Лица с высоким уровнем потребности в достижениях имеют следующие характерные черты:

- Настойчивость в достижении своих целей, неудовлетворенность достигнутым.
- Постоянное стремление сделать дело лучше, чем делал раньше.
- Склонность сильно увлекаться работой.
- Стремление в любом случае получить удовольствие от работы.
- Неспособность плохо работать.
- Стремление изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел.
- Отсутствие духа соперничества.
- Желание того, чтобы другие вместе с ним пережили успех.
- Неудовлетворенность от неожиданной легкости задач.
- Готовность принимать помощь и помогать другим при решении трудных задач.

МЕТОДИКА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛИЗИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ УЧАЩЕГОСЯ (М.И. РОЖКОВ)

Методика М.И. Рожкова предназначена для выявления уровня социальной адаптированности, активности, автономности и нравственной воспитанности учащихся. Основопологающим методом исследования является тестирование.

Методика предназначена для подростков и юношей 14-17 лет.

Цель: выявить уровень социальной адаптированности, активности, автономности и нравственной воспитанности учащихся.

Ход проведения. Учащимся предлагается прочитать (прослушать) 20 суждений и оценить степень своего согласия с их содержанием по следующей шкале:

- 4 — всегда;
- 3 — почти всегда;
- 2 — иногда;
- 1 — очень редко;
- 0 — никогда.

1. Стараюсь слушаться во всем своих учителей и родителей.
2. Считаю, что всегда надо чем-то отличаться от других.
3. За что бы я ни взялся — добиваюсь успеха.
4. Я умею прощать людей.
5. Я стремлюсь поступать так же, как и все мои товарищи.
6. Мне хочется быть впереди других в любом деле.
7. Я становлюсь упрямым, когда уверен, что я прав.

8. Считаю, что делать людям добро — это главное в жизни.
9. Стараюсь поступать так, чтобы меня хвалили окружающие.
10. Общаюсь с товарищами, отстаиваю свое мнение.
11. Если я что-то задумал, то обязательно сделаю.
12. Мне нравится помогать другим.
13. Мне хочется, чтобы со мной все дружили.
14. Если мне не нравятся люди, то я не буду с ними общаться.
15. Стремлюсь всегда побеждать и выигрывать.
16. Переживаю неприятности других, как свои.
17. Стремлюсь не ссориться с товарищами.
18. Стараюсь доказать свою правоту, даже если с моим мнением не согласны окружающие.
19. Если я берусь за дело, то обязательно доведу его до конца.
20. Стараюсь защищать тех, кого обижают.

Чтобы быстрее и легче проводить обработку результатов, необходимо изготовить для каждого учащегося бланк, в котором против номера суждения ставится оценка.

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

Обработка полученных данных. Среднюю оценку социальной адаптированности учащихся получают при сложении всех оценок первой строчки и делении этой суммы на пять. Оценка автономности высчитывается на основе аналогичных операций со второй строчкой. Оценка социальной активности — с третьей строчкой. Оценка приверженности детей гуманистическим нормам жизнедеятельности (нравственности) — с четвертой строчкой. Если получаемый коэффициент больше трех, то можно констатировать высокую степень социализированности ребенка; если же он больше двух, но меньше трех, то это свидетельствует о средней степени развития социальных качеств. Если коэффициент окажется меньше двух баллов, то можно предположить, что отдельный учащийся (или группа учеников) имеет низкий уровень социальной адаптированности.

САМОАНАЛИЗ ПЕДАГОГА НА ПРЕДМЕТ РАЗВИТИЯ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА И НАЛИЧИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ

группа С

автор-составитель М.Н. Каштанова,
педагог-психолог, методист ГБОУ лицей № 378 Кировского района СПб, 2022 г.

Цель: предоставить педагогу возможность провести собственный анализ об уровне развития ученического коллектива и о наличии условий для эффективного его развития

Категория: педагоги

Инструкция: Уважаемый коллега! Оцените предлагаемые 28 высказываний. Для ответов используйте следующие оценки: 4 - "да"; 3 – «скорее да, чем нет»; 2 - "трудно сказать"; 1 - "скорее нет, чем да"; 0 - "нет".

Текст анкеты:

1. Я считаю, что в вверенном мне ученическом коллективе доброжелательная атмосфера среди детей.
2. В классе есть группа детей, к мнению которых прислушиваются остальные.
3. Мне кажется, что в вверенном мне классе очень часто существует единство мнений по разным вопросам.
4. Ученики моего класса всегда активно включаются в работу, которую нам предстоит выполнить.
5. В классе учащиеся позитивно относятся друг к другу.
6. Ученикам класса важно мое мнение как классного руководителя о каких-либо вещах.
7. Успех класса в целом также важен для ребят как личный успех.
8. В классе есть правила, которые едины для всех. И ученики понимают важность этих правил.
9. В классе редко возникают конфликты между учащимися. А если они возникают, то ученики всегда рассказывают мне о них.
10. Я уверена, что ученики моего класса прислушиваются к мнению друг друга.
11. В классе есть традиции, которые нас сближают.
12. Если я поручу какому-либо ученику быть ответственным за дисциплину в классе, то уверена, что к его замечаниям другие будут прислушиваться.
13. На мой взгляд в классе невозможно проявление буллинга и травли.
14. При организации выбора чего-либо и при наличии разных суждений, в целом ученики класса смогут договориться и без обид принять мнение большинства.
15. Любая моя инициатива достаточно активно поддерживается в классе.
16. В классе есть органы самоуправления, члены которых были выбраны самими учащимися.
17. В классе отсутствуют дети, которые были бы отвергнуты остальными.
18. Мы часто с ребятами обсуждаем волнующие их вопросы и проблемы.
19. Ученикам моего класса важно проводить время сообща.
20. Большинство детей в классе достаточно ответственны для своего возраста.
21. В классе дети общаются друг с другом в зависимости от симпатий и интересов (наличие микрогрупп), которые позитивно относятся друг к другу.
22. Многие дети искренне переживают за события, произошедшие в классе.
23. Поручая что-либо своим ученикам, я знаю, что ребята предложат хорошие идеи для реализации любого проекта.

24. Я наблюдала, как ребята в классе самостоятельно, но при этом эффективно решают проблему, возникшую внутри коллектива.
25. Ученики класса всегда открыто выражают свою позицию друг другу.
26. В классе отсутствуют дети, которым было-бы все равно на мнение других ребят.
27. В жизни класса слово МЫ звучит чаще чем слово Я.
28. Поручая ребятам в классе что-либо, я уверена, что они знают, как распределить усилия для его выполнения.

Ответы оформляйте в следующем виде (пример) 1 -3; 2-0; 3 - 1 и т.д.

Обработка и интерпретация данных

При обработке результатов 28 высказываний разбиваются на четыре группы:

- 1 группа - 1, 5, 9,13,17,21,25 высказывания (социально-психологический комфорт в классе);
- 2 группа – 2,6,10,14,18,22,26 высказывания (значимость коллектива для его членов);
- 3 группа – 3,7,11,15,19,23,27 высказывания (единство и слитность, общность коллектива);
- 4 группа – 4,8,12,16,20,24,28 высказывания (готовность класса к самоуправлению);

По каждой группе подсчитывается сумма баллов, выставленных всеми участниками опроса. Затем она делится на число участников опроса и на 28 (максимальное количество баллов, которое может указать респондент по каждой группе).

Уровень развития самоуправления определяются по следующей шкале:

- если результат <0.5 балла - низкий уровень;
- если результат > 0.5, но <0.8 - средний уровень;
- если результат > 0,8 - высокий уровень.

Наличие в классе социально-психологического комфорта	Значимость коллектива для его членов	Единство, слитность, общность коллектива	готовность класса к самоуправлению
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