

Российская Федерация
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО «АМИРО»)

**Методические рекомендации
по диагностике межличностных отношений и
социально-психологического климата в
коллективах обучающихся на различных
уровнях образования**

Благовещенск 2020

УДК 37.018.2
ББК 74.66
О - 64

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
ГАУ ДПО АМИРО

Методические рекомендации по диагностике межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективах обучающихся на различных уровнях образования. - Благовещенск: ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования». - 2020. – 76 с.

Автор-составитель: Яковлева Н.К.: Благовещенск, 2020

Методические рекомендации разработаны на основе изучения результатов психолого-педагогических, социальных исследований проблемы межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективах обучающихся на различных уровнях образования с целью ранней дифференцированной диагностики при помощи психологических и социально-педагогических методов и приёмов диагностических методик для исследования личности с учетом всех факторов (индивидуальных, социальных, психосоматических, психологических, образовательных, внеобразовательных), способствующих развитию социальной дезадаптированности обучающихся.

Методические рекомендации включают в себя диагностический инструментарий по выявлению межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективах обучающихся на различных уровнях образования. Кроме этого, в сборнике содержится программа изучения коллектива обучающихся, которая направлена на оценку общей картины по результатам проведения всех диагностических методик, направленных на выявление особенностей межличностных отношений и психологического климата.

Рецензент: Мисюк Елена Викторовна, педагог-психолог
МАОУ «Школа № 16 г. Благовещенска»

© Яковлева Н.К.2020

©ГАУ ДПО «АМИРО», 2020 (издатель)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Характеристика социально-психологического климата группы	6
2 Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы обучающихся	9
3 Диагностика межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективах обучающихся на различных ступенях образования	17
3.1 Изучение психологического климата в коллективе по А.Ф. Фидлеру	17
3.2 Исследование самооценки с помощью процедуры ранжирования по А. Будасси	20
3.3 Тест Л. Михельсона «Коммуникативные умения» (модификация Ю.З. Гильбуха)	21
3.4 Шкала личностной тревожности А.М. Прихожан	29
3.5 Диагностика состояния агрессии у детей и подростков при помощи опросника А. Басса и А. Дарки	32
3.6 Методика диагностики межличностных и межгрупповых отношений Дж. Морено (социометрия)	35
3.7 Определение межличностной приемлемости обучающихся	39
3.8 Ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ)	42
3.9 Комплексная индикация самоуправления коллектива	44
3.10 Методика социально-психологической самооаттестации группы	45
3.11 Тест описания поведения К. Томаса	56
4 Программа психологического изучения классного коллектива и особенностей межличностного взаимодействия обучающихся	61
5 Рекомендации классному руководителю. Развитие благоприятного социально-психологического климата в коллективе обучающихся	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	72

ВВЕДЕНИЕ

Проблема отклонений в поведении детей и подростков в настоящее время приобрела угрожающие размеры. Её актуальность настолько велика, что она перестала быть предметом профессиональной деятельности только психологов. Размах детской и подростковой личностной деструкции порой ставит под сомнение само осуществление образовательного процесса в современной школе. В связи с этим школьные психологи понимают необходимость смещения акцентов работы с борьбы со следствиями нарушенной социализации в детском и подростковом возрасте на раннюю профилактику деструкций.

Выявление особенностей отношения ребёнка к своим сверстникам является достаточно сложной и тонкой областью практической и педагогической психологии. Большинство приведённых методик достаточно просты и понятны, но их проведение требует достаточно высокой психолого-педагогической квалификации и опыта работы с детьми. Использование предложенных диагностических методик даёт достаточно надёжные и достоверные результаты только при соблюдении следующих условий.

Во-первых, представленные методики должны использоваться в комплексе (не менее трех-четырех методик). Ни одна из них в отдельности не может дать достаточно полной и надежной информации. Особенно важно сочетание объективных и субъективных методов. Использование проективных методик обязательно должно дополняться наблюдением за поведением детей в естественных условиях или в проблемных ситуациях. В случае расхождения результатов разных методик у одного ребёнка диагностическое обследование следует продолжить, используя новые дополнительные методики.

Во-вторых, необходимым условием проведения всех диагностических процедур являются доверительные и доброжелательные отношения между обучающимися и педагогами. Без такого доверия и чувства безопасности со стороны обучающегося рассчитывать на получение достоверных данных нельзя. Поэтому диагностические методики нельзя осуществлять при первой встрече незнакомого психолога, педагога. Нужно предварительное знакомство и установление необходимого контакта.

В-третьих, диагностическое обследование нужно проводить в естественной и привычной для обучающихся среде.

И наконец, следует помнить, что в сфере межличностных отношений на различных ступенях обучения ещё нельзя ставить окончательный психолого-педагогический диагноз даже при использовании всех возможных методик. У многих обучающихся отношение к сверстникам является неустойчивым; оно зависит от множества ситуативных факторов. В одних случаях они могут демонстрировать внимание и поддержку сверстникам, в других – враждебное и негативное отношение к ним. В период обучения на различных этапах сфера межличностных отношений (как и самосознания) находится в процессе интенсивного становления. Поэтому давать

однозначное и окончательное заключение о постоянных межличностных взаимоотношениях до окончательного взросления не стоит.

Также следует помнить, что образовательная организация, как место нахождения обучающегося, его времяпровождения, занимает основную долю жизненного времени, в течение которого происходит активное развитие личности. Важным условием благополучного развития личности обучающихся является наличие в образовательной организации, педагогическом коллективе и коллективе сверстников благоприятного психологического климата.

Обучающийся не может жить и развиваться вне учебной группы, к которой он принадлежит. Влияние группы на человека является разносторонним и очень важным, так как она выполняет по отношению к ребёнку или подростку целый ряд важных функций: объединения, социализации, прагматизации, экспрессивности и поддержки. Психологический климат и межличностные отношения в учебной группе значительно сказываются на отношении обучающегося к выполняемой им работе, на силе его мотива. Установлено, что дети и подростки намного хуже учатся и развиваются там, где сложились нездоровый психологический климат и межличностные отношения в учебной группе.

В настоящее время проблемы психологического климата достаточно глубоко изучены в социальной и педагогической психологии. Так, влиянию социально-психологического климата в коллективе на личность уделено большое внимание в работах А.Л. Свенцицкого, Е.С. Кузьмина, И.П. Волкова, Ю.Н. Емельянова, Е.В.Шороховой, К.К. Платонова, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, А.Н. Лутошкина, В.В.Бойко, В.Н., Б.Д. Парыгина, Е.А. Климова и др. Проблемы формирования социально-психологического климата в детских и подростковых коллективах рассматриваются в исследованиях А.А. Реана, Я.Л. Коломенского, А.С. Макаренко, В.С. Мухиной, Т.Е. Конниковой, Г.А.Цукерман, А.М. Прихожан, В.В. Зацепиной, И.В. Дубровиной, А.В.Петровского, Н.П. Аникиевой, Е.В. Шороховой, К.К. Платонова

Учеными выявлено, что психологический климат и межличностные отношения являются существенным фактором жизнедеятельности человека и оказывает разностороннее влияние на личность, на интеллектуальную, эмоциональную и волевою ее стороны. Однако в этой области уделяется недостаточное внимание практическим разработкам.

Выявление структуры коллектива обучающихся и особенностей межличностных взаимоотношений детей и подростков помогает педагогам, которые испытывают затруднения при анализе, оценке и интерпретации реальных педагогических ситуаций, при принятии решения, адекватного сложившейся обстановке. Вопросы, касающиеся диагностики психологического климата и межличностных отношений обучающихся, поднятые в данном разделе, помогут педагогам овладеть анализом структуры межличностных отношений, выявить характер взаимоотношений между обучающимися, а следовательно, педагогически грамотно выстроить свои отношения с учениками и коллегами.

1 Характеристика социально-психологического климата группы

Анализ социально-психологического климата важен не сам по себе. Целью любого воздействия на учащегося является гармоническое развитие личности, которое во многом определяется тем, в какие группы и как включается личность в процессе своего развития.

Человек становится личностью в обществе других людей. Если на минуту представить себе человека, заведомо изъятого из общества, утратившего все контакты с окружающими людьми, то перед нами окажется индивид, которому неизбежно придётся потерять свою личность. Качества личности – доброта, отзывчивость, нетерпимость, подозрительность, принципиальность, грубость, а вслед за ними и все другие 1500 свойств личности, зафиксированных сегодня в словарях русского языка, – утратят свой смысл и постепенно атрофируются. Все, что накопилось в личности, все её глубоко лежащие психологические характеристики возникли благодаря общению и предназначены для общения. Вся жизнь человека, от его рождения и до смерти, проходит в самых различных группах, членом которых он непременно является.

Группа детского сада, семья, школьный класс, спортивная команда, узкий круг друзей по интересам или месту жительства – вот некоторые примеры тех групп, в которых проходит жизнь человека. Любой человек на протяжении жизни не просто является членом многих групп, а занимает в них определённое место в зависимости от своего отношения к ним, степени участия в их делах, своего вклада в общее дело и т.д.

В социальной психологии термин «группа» является самым широким и многозначным. Его применяют при характеристике любой человеческой общности, которая может быть выделена на основании какого-либо признака. Группой социальная психология называет общность людей, объединённых на основании некоторого или некоторых общих признаков, относящихся к осуществляемой ими совместной деятельности, в том числе и общению [8].

Существует множество классификаций групп, построенных на различных критериях: по уровню культурного развития, типу структуры, задачам и функциям, преобладающему типу контактов в группе и др. К этому часто добавлялись и такие основания, как время существования группы, принципы ее формирования, принципы доступности членства в ней и многие другие. Общая черта всех таких классификаций – фиксация лишь форм жизнедеятельности групп. Самая распространённая классификация групп – это деление их на условные и реальные, лабораторные и естественные, стихийные и устойчивые, становящиеся и развитые, большие и малые.

Ученический класс является малой группой, это любое количество лиц, находящихся во взаимодействии друг с другом в виде одной непосредственной встречи или ряда встреч, при которых каждый член группы получает некоторое представление или восприятие каждого другого члена (Р. Бейлс). Особенно популярно определение малой группы, данное Г. Томансом: «Это группа лиц, которые связаны друг с другом в течение

некоторого периода времени, группа, которая достаточно мала, так что каждое лицо в состоянии поддерживать связь со всеми не через других, а непосредственно». Определение из психологического словаря: малая группа - немногочисленная по составу общность людей, члены которой объединены деятельностью и находятся друг с другом в непосредственном личном общении [9].

Исходя из всего выше сказанного, можно выделить ряд признаков малой группы:

- Пространственное и временное соприсутствие людей. Относительно регулярные и продолжительные контакты лицом к лицу, на минимальной дистанции, без посредников [3];

- Наличие постоянной цели совместной деятельности. Реализация общей цели как некоего предвосхищаемого результата какой-либо деятельности способствует в некотором смысле реализации потребностей каждого и в то же время соответствует общим потребностям. Можно выделить три вида целей:

- ближайшие перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;

- вторичные цели – более длительные во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива;

- дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого.

- Наличие в группе организующего начала. Оно может быть персонифицировано в каком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и нет, но это не означает, что нет организующего начала, просто в этом случае функция руководства распределена между членами группы и лидерство носит ситуативно-специфический характер [15].

Андреева Г.М. предлагает такую классификацию малых групп [1]:

- Первичные и вторичные. К первичным группам относятся семья, группа друзей, ближайшие соседи, т.е. группа людей с непосредственными контактами, У вторичных нет непосредственных контактов, а для общения используются различные посредники.

- Формальные и неформальные. В формальных группах четко заданы все позиции членов группы, существует определенная система ролей и статусов, например, школьный класс. Неформальные группы могут создаваться в внутри формальных, в виде группировок или небольших объединений.

- Референтные группы и группы членства. Референтная группа – круг лиц, выбранных из состава реальной группы как особо значимых для индивида.

«Коллектив или группа становятся могучим средством формирования личности только тогда, когда они характеризуются высоким психологическим климатом» - Н.П. Аникеева.

Сам по себе «климат» определяется как обстановка, положение, обстоятельства [13]. А социально-психологический климат – это

эмоционально-психологический настрой коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами [2].

В психологическом словаре социально-психологический климат – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый эмоциональный настрой, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения друг к другу, к окружающим событиям [9]. В социологическом словаре – социально-психологическое состояние группы, характер ценностных ориентаций, межличностных отношений и взаимных ожиданий.

Социально-психологический климат – важная характеристика малой группы. Различают благоприятный и неблагоприятный, здоровый и нездоровый социально-психологический климат. В ученической группе очень важно, чтобы психологическая атмосфера благоприятно влияла на становление личности ребёнка. Здоровый социально-психологический климат активизирует интерес школьника к общим делам, влияет на процесс обучения, мотивирует на достижение поставленных задач.

Психологический климат – понятие эмоционально- и социально-оценочного характера, относящееся к психологическим явлениям в группах и коллективах.

В научной литературе употребляются различные термины: «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический настрой», «психологическая атмосфера» (термин предложен К. Левином), «социально-психологическая обстановка».

Выделяют три основных аспекта исследования социально-психологического климата малой группы.

Первый аспект – социологический. Этот анализ предполагает изучение влияния условий и форм совместной деятельности на характер взаимоотношений в группе. В основе лежит исследование восприятия людьми условий, содержания деятельности, стиля руководства.

Второй аспект – социально-психологический. Он предусматривает анализ групповых норм, межличностных форм общения, состояния групповой атмосферы, стилей лидерства, групповой динамики, группового сознания, ценностей, потребностей, мотиваций и интересов группы. В рамках межличностного общения выделяются социальные перцепции (восприятие личностями друг друга, восприятие одной группы другой, механизмы образования стереотипов при восприятии другого человека, механизмы восприятия и понимания мыслей, чувств и поступков в условиях совместной деятельности, общения и др.). Социально-психологическое исследование, одним из центральных направлений которого является изучение индивидуального поведения в конкретной обстановке, предусматривает также анализ интеграции индивида в культурную среду группы.

Третий аспект – психологический. Он предполагает рассмотрение психологических факторов, которые влияют на социальное поведение

личности и состояние социально-психологической атмосферы в группе. Это личностные характеристики, которые являются неотъемлемыми детерминантами состояния взаимоотношений и атмосферы в группе. Психологический анализ позволяет выявить такие качества личности, как самооценку, ригидность, авторитарность, причины психологического дискомфорта личности и группы в целом и т.д. Такой анализ позволяет также определить типичные реакции людей в процессе деятельности и межличностного общения и другие психологические компоненты состояния социально-психологического климата группы [6].

Характер социально-психологического климата в группе наиболее важен именно в подростковом возрасте, так как в этот период психика ребёнка особо чувствительна к взаимоотношениям со сверстниками. Наблюдается повышенная обидчивость, эмоциональные реакции на окружающих, подросток оценивает себя через оценки других. Благоприятный социально-психологический климат будет способствовать развитию положительных взаимоотношений между школьниками и формированию здоровой личности подростка.

2 Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы обучающихся

Н.П. Аникеева определяет социально-психологический климат как объективно существующее явление и выделяет два фактора, которые на него влияют. Прежде всего это социально-психологическая атмосфера общества в целом, которая непосредственно отражается на психологическом климате отдельных групп.

Второй фактор – микросоциальные условия: специфика функций данной группы относительно разделения обязанностей на каждого её члена, географические и климатические условия, степень изолированности группы от широкой социальной среды, возрастной и половой состав и т. д [2].

Петровский А. В. выделил несколько определяющих и важных факторов, относящихся непосредственно к группе обучающихся, это:

- сплоченность группы в целом;
- частота конфликтов в группе;
- социальные статусы обучающихся;
- влияние неформальных структур;
- стиль руководства в группе и влияние лидера;
- оценка сверстника и самооценка;
- групповое мнение.

Рассмотрим каждый фактор в отдельности:

Сплоченность. Групповая сплоченность - это степень интеграции группы, коллектива; включает уровень ценностно-ориентированного единства, прочность межличностных взаимоотношений и согласованность поведения членов группы, коллектива в основных сферах деятельности. В западной социологии и социальной психологии групповая сплоченность

сводится к межличностным отношениям и измеряется через эмоциональную притягательность членов группы друг к другу и оценку группы её членами.

Сплоченность – это определяющая характеристика социально-психологического климата класса. Ее можно исследовать методом социометрического исследования, через «индекс групповой сплоченности», но он является строго эмоциональной характеристикой класса.

В своей концепции А. и Б. Лотт указывают, что сплоченность обусловлена межличностной аттракцией. Причины симпатии, которую демонстрируют школьники друг к другу, могут быть вызваны частотой взаимодействия, его кооперативным характером, демократическим стилем руководства, успехом совместной деятельности. Возникшая на основе аттракции сплоченность приводит к повышению продуктивности деятельности класса.

Другой подход был предложен Л. Фестингером, когда сплоченность анализировалась на основе частоты и прочности коммуникативных связей, обнаруживаемых в группе.

Групповая сплоченность определяется в процентном соотношении, и чем процент ниже, тем, соответственно, и сплоченность ниже. Управлять классом, где довольно низкая сплоченность, сложно, в таких классах дети существуют сами по себе; взаимопомощь, сопереживание развито слабо; дети становятся эгоистами. В повышении групповой сплоченности, т. е. в процессе сплочения группы, выделяются несколько стадий, различающихся по преобладанию той или иной составляющей групповой сплоченности:

- ориентирование обучающихся группы в социальной ситуации, формирование общих ценностных ориентаций;
- взаимoadaptация обучающихся, закрепление позитивных личностных отношений между большинством из них;
- единство целей, норм и установок;
- превращение группы обучающихся одного класса в согласованно действующую общность.

Сплоченность – обратимый процесс, на любой стадии он может быть ослаблен и даже сведён на нет в результате конфликта.

Конфликтные ситуации в группе формируют нездоровый социально-психологический климат, что может привести к дезинтеграции школьника в системе межличностных отношений. В период обучения на различных ступенях конфликты возникают в связи с различными ценностными представлениями членов группы и различиями в их нравственных качествах. Для разрешения конфликтной ситуации решающее значение имеет мнение и позиция коллектива. Это тем более важно и значимо, что обучающиеся чутко прислушиваются к осуждению и одобрению коллектива сверстников, мнением которых они дорожат. Конфликты в детском и подростковом возрасте отнюдь не являются неизбежными, но, тем не менее, в связи с нередкими случаями неудовлетворенности детей и подростков общением со взрослыми, непризнанием в среде сверстников и усиливающимся

стремлением к индивидуализации, их возникновение не может быть неожиданностью для педагога.

Каждый обучающийся психологически принадлежит к нескольким группам: семье, группе, где учится, дружеским компаниям и т.д. Если цели и ценности групп не противоречат друг другу, формирование личности подростка проходит в однотипных социальных условиях. Противоречивость норм и ценностей различных групп ставит подростка в позицию выбора. Нравственный выбор может сопровождаться межличностными и внутрилличностными конфликтами.

Конфликт в острой эмоциональной форме отражает реальные противоречия в процессе совместной деятельности и общения. В основе этих реальных противоречий могут быть предметно-деловые разногласия и личностно-прагматические. Предметно-деловые разногласия могут способствовать активации совместной деятельности, решению общественных задач, сближению точек зрения. Но случается, что личностно-прагматические отношения переносятся в сферу совместной деятельности и прикрываются ее интересами. Иногда эти столкновения порождаются отсутствием интересного дела, перспектив, обостряют неприязнь и маскируют эгоизм, нежелание считаться с товарищами. Трудность разрешения подобного рода конфликтов и в том, что они могут быть не только явными, но и скрытыми, не лежащими на поверхности.

Предотвращение и правильное разрешение таких конфликтов зависит от уровня развития группы – чем он выше, тем менее индивидуализм может стать причиной конфликтных отношений.

Лишенное противоречий развитие невозможно, поэтому важно оценить качественную сторону конфликта, выявить, что за ним стоит: неудовлетворенность ли подростка общением с товарищами, степень ли расхождения между личностными и групповыми нормами или же в общем продуктивное разногласие по поводу способов достижения общей цели.

«Нравственная устойчивость сложившейся личности, ее активная жизненная позиция укрепляются и в конфликтной ситуации, заставляя человека осуществлять нравственный выбор. Преодоление (снятие) конфликта – путь к совершенствованию отношений» (А.С. Макаренко). Он также подчеркивал, что характер человека должен отличаться не бесконфликтностью, а готовностью к конфликту, порой способностью идти к нему навстречу. Воспитательное значение подобных конфликтных ситуаций и морально оправданных путей их разрешения в школьном коллективе трудно переоценить.

На социально-психологический климат также влияют статусы учащихся группы, которые более всего связаны с волевыми и интеллектуальными свойствами ученика. Высоко оцениваются сверстники, которых отличает готовность и умение быть хорошим товарищем. Доброта остаётся одним из ведущих оснований межличностного выбора.

Социально-психологический подход к изучению положения обучающегося в системе межличностных отношений со сверстниками в

детских подростковых группах показал, что статус его существенно связан и с успеваемостью. В то же время не столько сама по себе успеваемость определяет статус обучающегося в группе, сколько те личностные качества, которые характеризуют его отношение к учебе: трудолюбие, добросовестность и т. д.

В начальной школе, в силу высокой референтности учителя, ученики оценивают друг друга, ориентируясь на позиции педагога. Поскольку учитель постоянно выражает свое отношение к ученикам, подчеркивая их успехи в обучении, успеваемость становится ведущим основанием взаимооценок. В средних и старших классах, в системе СПО, взаимосвязь статуса и успеваемости неоднозначна. Более дифференцированными становятся восприятие друг друга и взаимооценки. Однако это приводит к тому, что, хотя успехи в учебе сохраняют свое доминирующее значение, даже слабоуспевающие по ряду предметов обучающиеся могут обладать достаточно высоким статусом по критериям, не связанным с учебной деятельностью.

«Предпочитаемые» («популярные») и «отверженные» дети и подростки в группе отличаются разными системами ориентаций. «Популярные» в большей степени ориентированы на совместную деятельность. Когда осознают угрозу утраты статуса, их стратегия поведения становится активной и деятельность приобретает более интенсивный, целенаправленный, организованный характер. Обучающиеся с неблагоприятным положением в группе фиксированы главным образом на взаимоотношениях со сверстниками. В случае угрозы их и без того неблагоприятному положению в группе они аффективно реагируют на ситуацию и даже готовы вовсе разорвать отношения со сверстниками.

Как популярные, так и непопулярные обучающиеся отличаются по уровню социального развития личности. Первые демонстрируют более зрелые подходы к анализу конфликтов. Они анализируют ситуации достаточно объективно и рассматривают их даже несколько отстраненно, ориентируясь на гипотетическую позицию референтного взрослого. Восприятие событий у непопулярных ограничено рамками конкретной конфликтной ситуации. Они либо уходят от решения, либо, ориентируясь на сиюминутный результат, не задумываются о последствиях предпринятых ими действий.

Из множества сфер общения обучающимися выделяется референтная группа сверстников, с требованиями которой они считаются и на мнение которой ориентируются в значимых для себя ситуациях. Выявление этой референтной группы помогает педагогу понять, кто оказывает наибольшее влияние на социально-психологический климат группы. Опора на авторитет значимого круга общения усиливает эффект воспитательных воздействий. Так, если при организации групповой работы на учебном занятии в качестве помощника назначить референтное лицо, познавательная деятельность членов группы заметно активизируется.

Эффективно управлять социально-психологическим климатом группы можно, зная его неофициальную структуру. Неофициальная, или неформальная, структура основана на личных отношениях, расположении, привязанностях, интересах, ценностных ориентациях и т.п. Она зависит не от формальных, предписанных свыше способов взаимодействия членов группы, а от действительных функций его членов и сложившихся отношений между ними. Неформальная структура существует всегда, и она не подвержена регламентированию со стороны администрации.

Роль неофициальной структуры в создании положительного социально-психологического климата трудно переоценить. Она может повысить интерес учащихся к жизни и учебе, сформировать прочные отношения дружбы и товарищества, регулируя поведение ребят в соответствии с принятыми нормами. Она способствует укреплению авторитета классного руководителя или, наоборот, выстраивает между ним и группой психологический барьер [14].

Значение структуры неформальных взаимоотношений, того, на чем они основываются, облегчает понимание внутригрупповой атмосферы и позволяет находить наиболее рациональные пути воздействия на эффективность совместной работы. В этой связи большое значение приобретают специальные методы исследования, позволяющие выявлять структуру межличностных взаимоотношений в группе, выделять её лидеров [15].

Социально-психологический климат в группе определяется, прежде всего, деловыми отношениями «руководства» и «подчинения», отношениями ответственной зависимости. Следовательно, от стиля руководства в значительной мере зависит эффективность совместной деятельности школьников, уровень осознанности общих целей и задач каждым из них, степень личного участия в их реализации.

Деление лидеров и руководителей на авторитарных и демократических (с точки зрения стиля и методов работы) берёт начало в экспериментах по лидерству, проведённых в свое время под руководством К. Левина. В искусственно смоделированных ситуациях К. Левин, Р. Липпит, Р. Уайт исследовали продуктивность деятельности, сплоченность, уровень и характер общения в группах при условиях, когда в деятельности лидера проявлялись черты авторитарного или демократического стиля руководства. Кроме того, были рассмотрены также случаи, когда лидер, по существу, не вмешивался в дела группы. Опыты К. Левина подчеркнули, что идеальным стилем руководства, при котором достигается оптимальный эффект деятельности группы, является демократический стиль.

Лидер авторитарного типа действует обычно самостоятельно, не считаясь с мнением окружающих. Приказ, указание, инструкция, выговор, благодарность – основные формы его связи с членами группы. Он замыкает информацию на себя, и поэтому его «подчиненные» живут обычно в мире догадок и слухов. Авторитарный лидер не считается с межличностными отношениями, сложившимися в группе, в «звездах» и «предпочитаемых» видит своих соперников, низко оценивает возможности и способности членов группы, стремиться к тому, чтобы в ней все были «ведомыми».

Вольно или невольно он или подавляет, или не использует инициативу отдельных индивидов, так как считает, что он «все знает сам» и что никто, кроме него, «все равно ничего не сможет хорошо сделать». В таких группах у всех членов очень слабое чувство ответственности за общее дело, труд становится для них формальной обязанностью, а общественная активность резко падает.

При регистрации и анализе взаимодействий авторитарного лидера с одноклассниками более половины способов общения с «ведомыми» носит исключительно приказной характер и состоит из отрывочных команд, неконструктивной критики и отрицательно окрашенных замечаний.

Авторитарный лидер, обнаружив ошибку, высмеивает виновного, чаще всего не объясняя, как ее можно исправить. В присутствии одноклассника обсуждает его недостатки с другими.

При таком стиле руководства социально-психологический климат в группе находится в губительном для личности положении.

В отличие от авторитарного лидера демократический воспринимается одноклассниками как «один из нас». Он всегда опирается в организации деятельности как на помощь, так и на поддержку других, старается наиболее оптимально распределить нагрузки и обязанности, учитывает индивидуальные склонности и способности индивидов. Он умело использует влияние «звезд» для укрепления сплочённости и дисциплины. Для воспитания чувства ответственности и инициативы охотно делегирует свои полномочия другим членам группы. Демократический лидер видит смысл своей деятельности не только в контроле и координации, но и в воспитании и обучении членов, поэтому задачи, которые он ставит перед группой, всегда мотивированны, индивидуальные усилия и успехи каждого не только замечаются, но и поощряются, становятся достоянием гласности. При таком стиле деятельности учащиеся класса, решая постоянно возникающие задачи, используют чаще всего непроторенные связи, прибегают к выдумке, творчеству и инициативе, проявляя большую заинтересованность в работе, и соответственно здесь социально-психологическая атмосфера межличностных отношений носит здоровых характер.

В классах, где преподают педагоги с преобладанием авторитарных методов руководства, существует неплохая дисциплина и успеваемость, однако за внешним благополучием могут скрываться значительные изъяны работы учителя по нравственному формированию личности школьника [8]. Авторитарный подход к воспитанию и обучению задерживает становление дружеских, товарищеских отношений, прививает культ силы, формирует невротиков, у школьников возникает неадекватный уровень притязаний в общении с окружающими людьми, порождает неадекватную самооценку обучающихся.

Социально-психологический климат в группе взаимозависит от оценок и самооценок:

- чем лучше психологический климат в группе, тем выше оценивают друг друга члены этой группы;
- чем выше люди оценивают друг друга, тем выше самооценки, и наоборот.

Начиная с подросткового возраста ведущей деятельностью становится интимно-личностное общение, в связи с этим актуальным для обучающихся в этот период становится умение адекватно оценивать сверстника, так как

правильное понимание его личности является необходимым условием успешного общения [5].

В более старшем возрасте эмоциональное отношение обучающихся друг к другу становится более сложным и многогранным. От простого выражения своего отношения к партнеру по общению со знаком «+» или «-»: хороший – плохой, нравится – не нравится, хочу дружить или не хочу дружить – обучающийся переходит к дифференцированному подходу, включающему такие эмоционально-ценностные характеристики, как уважение – неуважение, симпатия – антипатия. В зависимости от сложившихся отношений со сверстником, на основе представлений о его личности, получаемой обратной связи, оценки собственных возможностей установления равноправных отношений и самооценки, эмоциональный отклик на другого человека может быть противоречивым, амбивалентным, и в этом возрасте – не вполне осознанным. За сложившимся отношением к сверстнику могут стоять различные аспекты эмоционально-ценностного отношения к нему.

Помимо эмоционального отношения, влияющего на адекватность понимания, существует еще и мотивационный аспект, выступающий в виде интереса к познанию данного человека или людей вообще. Интерес акцентирует внимание на других людях и становится активным преобразующим элементом в становлении способности к познанию других людей. Наличие интереса характеризуется направленностью человека, стремлением понять его [12].

Принципы оценки сверстника:

При оценке сверстника в более старшем возрасте большое значение имеет интерес к его познанию, который сильнее связан с адекватностью его образа, при отрицательном отношении к сверстнику.

Уважение к сверстнику, к которому обучающийся относится хорошо, является определяющим фактором для адекватного понимания сверстника. Интерес в данном случае выступает как дополнительный фактор, помогающий еще более полно, точно и всесторонне его оценивать.

Чем ниже уважение к сверстнику, к которому обучающийся выражает положительное отношение, тем выше роль интереса в правильном понимании личности другого.

При отрицательном отношении к сверстнику, адекватность восприятия связана с симпатией и интересом к этому человеку.

Интерес к познанию другого связан с симпатией к нему.

Специфической особенностью процесса общения является то, что он представляет собой систему оценочных ситуаций. Сама деятельность и поведение учащихся постоянно оцениваются как со стороны учителей, так и со стороны учащихся. Оценивается ответ, способы поведения, манера держать себя, взаимоотношения с людьми разных возрастов и так далее.

Очень важна общая направленность оценивания, степень доброжелательности. Задача, которая решается ребёнком в эмоционально напряженной обстановке, – это психологически иная задача, чем та, что решается в атмосфере спокойствия.

Эмоциональная агрессивность оценок («Плохо!», «Не успеешь!», «Смотри, что делаешь...» и т. д.) вызывает подавленное состояние. Ребёнку достаточно несколько раз пережить подобное состояние, чтобы выработать стойкое негативистское отношение к определённой деятельности.

Необходимо различать оценку деятельности и оценку личности. Человек в целом более чувствителен к оценкам, касающимся его личности, по сравнению с оценками, относящимися к его деятельности. В пример детям и подросткам надо ставить не других детей, а их работу.

От того, как окружающие относятся к человеку, зависит и его отношение к самому себе. Самооценка – это стержневая характеристика личности, ее ядро. Она включает оценку самого себя, своей деятельности, своего положения в группе, своего отношения к другим её членам.

От уровня самооценки зависит активность личности, её участие в деятельности группы, её стремление к самовоспитанию. Человек, который думает о себе как о никчемном, ничего не стоящем субъекте, часто неохотно прилагает усилия, чтобы улучшить свою судьбу. Наоборот, те, кто высоко себя ценят, часто склонны работать с большим напряжением. Они считают ниже своего достоинства работать недостаточно хорошо.

Самооценка формируется, прежде всего, под влиянием результатов деятельности индивида. Но все дело в том, что оценку этих результатов всегда дают окружающие. Вот почему оценка окружающих определяет самооценку. Чувства к самому себе формируются и подкрепляются благодаря реакциям других. Если окружающие постоянно относятся к человеку с уважением, он начинает считать себя заслуживающим уважения. Если, наоборот, ребёнком постоянно пренебрегают, заостряют внимание на его недостатках, ему ничего не остаётся, как заключить, что он не достоин уважения.

По мере того как формируются такие оценки самого себя, они становятся все более независимыми от реакции окружающих и даже реальных результатов деятельности. Как только сформировалась устойчивая самооценка, она имеет тенденцию к самоподкреплению.

Уровень самооценки человека определяется не тем, что он заявляет публично, и не тем, что он искренне думает о себе сам, а тем, как он постоянно действует по отношению самому себе [2]. Если человек особенно чувствителен к невниманию, если он отчаянно избегает ситуаций, в которых могут обнаружиться его слабости, если он так предаётся мечтам, что ухудшается его дееспособность, есть основания заключить, что он в себе не уверен. И наоборот, существуют критерии, позволяющие судить о достаточно высокой или адекватной самооценке, даже если человек кажется скромным: он руководствуется своими собственными принципами, не оскорбляя окружающих; он не очень разочаровывается, если другие с ним не согласны; он не ищет оправданий и не предаётся отчаянию, если терпит неудачу; он обращается с другими людьми уважительно и старается помочь окружающим чем может, не ожидая от других отрицательных реакций по отношению к себе, и не отвергает похвалы, которую явно заслуживает. Такой человек в самих своих действиях предполагает, что он заслуживает понимания и уважения.

Самооценка – более сложное явление, чем оценка других людей. Она формируется значительно позднее, чем оценка. Во всех возрастных группах люди более объективно оценивают других, чем себя. Способность реагировать на себя с точки зрения других развивается в общении и совместной деятельности.

Формирование самооценки подростка – процесс сложный, и начинать его надо с формирования группового мнения, направленного на благожелательное оценивание личности в соответствии с ее качествами.

Только при демократическом стиле руководства педагог формирует общественное мнение классного коллектива и опирается на него в своей работе. Общественное мнение – один из важнейших социально-психологических механизмов, опираясь на которые можно управлять моральным климатом класса. Общественное мнение, единство нравственных оценок выступает не только как инструмент управления организацией, но и как метод формирования личности учащегося.

Опираясь на общественное мнение, классный руководитель стимулирует развитие правильных взаимоотношений в группе, ответственное отношение к учёбе и дисциплине. Одна из распространенных ошибок состоит в том, что общественное мнение ориентируется лишь на достижение высоких успехов, но это лишь одна из задач. Стимулирование должно способствовать формированию группового сознания и утверждать в нём высокие мотивы ответственного отношения к учёбе и дисциплине.

Важно добиться, чтобы среди учащихся утвердилась, была понята и принята большинством такая точка зрения, согласно которой высокая взаимная требовательность, доброжелательность друг к другу, вежливость и предупредительность в отношениях, серьезное отношение к учебе – неотъемлемые признаки настоящего коллектива.

3 Диагностика межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективах обучающихся на различных ступенях образования

3.1 Изучение психологического климата в коллективе по А.Ф. Фидлеру

Членам группы раздаются заранее подготовленные бланки, и предлагается оценить те или иные особенности эмоционального состояния (психологического климата) по 7-балльной шкале.

Обработка полученных данных: Сложить оценки во всех вопросах левой стороны – сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах – сумма В; найти разницу $C = A - B$. Если C равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. C – более 25 – психологический климат благоприятен. Если C менее 25 – климат неустойчиво благоприятен. Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле: $C = C_i / N$, где N число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле: $n(C_i-) / N \times 100 \%$, где $n(C_i-)$ – количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный, N число членов группы.

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 педагога (ученика), необходимо сложить и разделить на количество отвечавших. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: +22 и более — это 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 в отрицательную сторону — сильная неблагоприятность.

Такой подсчёт можно сделать по каждому свойству:

а) записать, а 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 (положительные), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

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

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

Прочтите сначала предложенные слева, затем справа и после этого знаком «+» отметьте в средней 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.

Бланк испытуемого
ФИО _____

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
В коллективе царит доброжелательность во взаимоотношениях и взаимопонимание								В коллективе постоянно пессимистическое настроение, апатия ко всему, легко возникают конфликты
В коллективе высоко ценится принципиальность, честность, бескорыстие, велико стремление к коллективному труду								Принципиальность, честность, бескорыстие здесь не ценятся, нет стремления к коллективному труду

Члены коллектива стремятся общаться и сотрудничать с другими коллективами						Члены коллектива стремятся обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимопонимание						Группировки конфликтуют между собой
Коллективу нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах						Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к тесному общению
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех других						Успехи или неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают чувство зависти и злости
Преобладают одобрение поддержка; упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями						Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению других						В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпимым к мнению других
В трудных ситуациях происходит эмоциональное объединение коллектива по принципу «один за всех и все за одного»						В трудных ситуациях в коллективе возникают конфликты
Достижения или неудачи всего коллектива переживаются всеми членами						Достижения или неудачи коллектива не находят отклик у его членов
Коллектив доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться						Новые члены коллектива чувствуют себя лишними, к ним нередко проявляется враждебное отношение
Коллектив быстро откликается на любое полезное для всех дело						Коллектив не откликается ни на какое полезное для всех дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе справедливо относятся ко всем членам., здесь всегда поддерживают слабых						Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых»
К похвалам и поощрениям коллектива относятся с одобрением и чувством гордости						К похвалам и поощрениям коллектива относятся равнодушно

3.2 Исследование самооценки с помощью процедуры ранжирования по А. Будасси

На бланке перечислены 20 различных качеств личности. В левой колонке испытуемый ранжирует эти качества в той мере, в какой они выражены в идеале. Затем в правой колонке эти качества ранжируются в той мере, в какой они выражены у самого испытуемого. Между желаемым и реальным уровнем каждого качества определяется разность (d), которая возводится в квадрат). Затем подсчитывается сумма квадратов (d^2) и по формуле:

$$r = 1 - 0,00075 \cdot d^2$$

определяется коэффициент корреляции.

Чем ближе коэффициент к 1 (от 0,7 до 1), тем выше самооценка, и наоборот. Об адекватности самооценки свидетельствует коэффициент от 0,4 до 0,6.

При применении данной методики исследователь может использовать не 20 качеств, а какое-то иное их количество. При всяком изменении количества качеств меняться коэффициент будет при d^2 , т. е. будет не 0,00075, а какое-то иное число. Указанная выше формула есть просто частный случай общей формулы вычисления коэффициента ранговой корреляции по Спирмену:

$$r = 1 - \frac{6d^2}{n(b^2 - 1)},$$

где n — число используемых при ранжировании качеств.

Данная методика является модификацией методики С. А. Будасси, который предлагал использовать не 20, а 50 слов-названий черт личности.

Кроме того, Будасси расширяет возможности методики: а) испытуемый получает задание охарактеризовать во втором ряду не себя, а группу; вычислив коэффициент корреляции рангов между этими рядами, мы получим уровень оценки группы; б) испытуемый получает задание охарактеризовать во втором ряду отношение группы к себе. Коэффициент ранговой корреляции покажет, как воспринимают человека в группе.

Одной из модификаций проведения методики может быть предоставление испытуемому 50 слов, с тем чтобы он сам выбрал 20 черт для «идеала-антиидеала», а затем с помощью этих же черт охарактеризовал себя. Положительным моментом в этом варианте является свобода выбора эталонных значений. Рекомендуются предоставлять названия черт на карточках (нумерованных). После отбора и ранжирования (первая часть задания) номера переписываются экспериментатором вместе с рангами, затем испытуемому предлагаются другие психодиагностические методики, а после их завершения выполняется вторая часть задания — самооценка.

С. А. Будасси проводил обследование на студентах; списки черт, описывающих личность, вообще составлялись самими студентами (до эксперимента), из списков были выбраны слова с наибольшим модальным значением. Автор предполагает, что лица другого возраста, из других групп

возможно, дали бы иные черты.

Список С. А. Будасси: аккуратность, беспечность, вдумчивость, вспыльчивость, гордость, грубость, жизнерадостность, заботливость, обаяние, завистливость, застенчивость, злопамятность, искренность, радушие, изысканность, капризность, легковерие, медлительность, нежность, мечтательность, мнительность, мстительность, настойчивость, непринужденность, восприимчивость, нерешительность, несдержанность, обидчивость, осторожность, отзывчивость, педантичность, упорство, подвижность, подозрительность, принципиальность, поэтичность, презрительность, рассудочность, развязность, решительность, самозабвение, сдержанность, сострадательность, стыдливость, терпеливость, трусость, увлекаемость, уступчивость, холодность, энтузиазм.

Ответный бланк

Идеал	Качества личности	«Я сам»	<i>d</i>	<i>d</i> ²
	Уступчивость			
	Вспыльчивость			
	Настойчивость			
	Нервозность			
	Терпеливость			
	Увлекаемость			
	Пассивность			
	Холодность			
	Энтузиазм			
	Осторожность			
	Капризность			
	Медлительность			
	Нерешительность			
	Энергичность			
	Жизнерадостность			
	Мнительность			
	Упрямство			
	Беспечность			
	Подвижность			
	Застенчивость			

3.3 Тест Л. Михельсона «Коммуникативные умения» (модификация Ю.З. Гильбуха)

Данный тест представляет собой разновидность теста достижений, т. е. построен по типу задачи, у которой есть правильный ответ. В тесте предполагается некоторый эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю. Степень приближения к эталону можно определить по числу правильных ответов.

Неправильные ответы подразделяются на неправильные «снизу» (зависимые) и неправильные «сверху» (агрессивные). Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций. К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения. Подростку надо выбрать один, присущий именно ему способ поведения данной ситуации. Нельзя выбирать два или более вариантов или приписывать вариант, не указанный в опроснике. Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. В итоге предлагается подсчитать число правильных и не правильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов.

Все вопросы разделены авторами на 5 типов коммуникативных ситуаций:

- ситуации, в которых требуется реакция на положительные высказывания партнера (вопросы 1,2, 11, 12);
- ситуации, в которых подросток (старшеклассник) должен реагировать на отрицательные высказывания (вопросы 3,4, 5, 15, 23, 24);
- ситуации, в которых к подростку (старшекласснику) обращаются с просьбой (вопросы 6, 10, 14, 16, 17, 25);
- ситуации беседы (13, 18, 19, 26, 27);
- ситуации, в которых требуется проявление эмпатии (понимание чувств и состояний другого человека (вопросы 7, 8. 9,20,21,22).

Проводя анализ результатов, можно провести дифференциацию оценок по каждому из пяти типов ситуаций, указанных выше.

Обработка и анализ результатов

Первый способ обработки

По каждой из 27 ситуаций может быть подсчитан процент учащихся, выбравших в данной ситуации: а) зависимое поведение, б) правильную реакцию, в) агрессивный ответ. За 100% принимается общее число испытуемых, составивших репрезентативную выборку. Данные обработки могут быть представлены таблично.

Второй способ обработки

Второй способ обработки данных, предложенный авторами перевода и валидации методики Л.Михельсона, предполагал определить число правильных реакций дифференцирование по каждой из пяти ситуаций:

- реакция на положительное высказывание;
- реакция на отрицательное высказывание;
- реакция на ситуации, когда к подростку (старшекласснику) обращаются с просьбой;
- ситуации беседы;
- ситуации, в которых требуется проявление эмпатии.

Полученные данные зачастую составляют «пеструю» картину, не поддающуюся какому-либо анализу.

С помощью приглашенных независимых экспертов методом контент-анализа из всех 27 ситуаций были выделены 10 типов коммуникативных

умений (уровень достоверности). Вот эти блоки умений:

- умение оказывать и принимать знаки внимания (комплименты) от сверстника (вопросы 1,2, 11, 12);
- реагирование на справедливую критику (вопросы 4, 13);
- реагирование на несправедливую критику (вопросы 3, 9);
- реагирование на задевающее провоцирующее поведение со стороны собеседника (вопросы 5, 14, 15, 23, 24);
- умение обратиться к сверстнику с просьбой (вопросы 6, 16);
- умение ответить отказом на чужую просьбу, сказать «нет» (вопросы 10, 17, 25);
- умение самому оказать сочувствие, поддержку (вопросы 7, 20);
- умение самому принимать сочувствие и поддержку со стороны сверстников (вопросы 8, 21);
- умение вступить в контакт с другим человеком, контактность (вопросы 18, 26);
- реагирование на попытку вступить с тобой в контакт (вопросы 19, 27).

Далее следует провести дифференцированный анализ результатов по приведенных 10 баллам ситуаций (преобладающее в процентном отношении количество испытуемых, выбравших правильный ответ, — уверенное поведение; агрессивное, давящее поведение; зависимое поведение). Результаты этого исследования могут быть представлены с помощью схемы.

№ воп роса	Типы реакций		
	Неправильные «снизу» (зависимые, неуверенные)	Правильные (уверенные)	Неправильные «сверху» (агрессивные, давящие)
1.	А Г	Б, В	Д
2.	А В	Д	Б Г
3.	В Д	Б	А Г
4.	Б Д	Г	А В
5.	Г	А, Б	В Д
6.	А Г	В, Д	Б
7.	Б Г	А, В	Д
8.	А Г	В	Б Д
9.	Д	Б, В	А Г
10.	Б Д	Г	А В
11.	Б Д	Г	А В
12.	Б Г	А	В Д
13.	А Г	В	Б Д
14.	А В	Д	Б Г
15.	В Д	Б	А Г
16.	Б Д	Г	А В
17.	Г	А, Б	Д В
18.	А Г	В	Б Д

19.	А	В	Д	Б	Г
20.	Г	Д	Б, В	А	
21.	Б		Г, Д	А	В
22.	А		В, Г	Б	Д
23.	А	В	Д	Б	Г
24.	Г		А, Б	В	Д
25.	В		А, Д	Б	Г
26.	В	Д	А, Б	Г	
27.	Б	Д	А, Г	В	

Инструкция: «Мы просим вас внимательно прочитать каждую из описанных ситуаций и выбрать один вариант поведения в ней. Это должно быть наиболее характерное для вас поведение, то, что вы действительно делаете в таких случаях, а не то, что, по-вашему, следовало бы сделать».

Тестовый материал

- Кто-либо говорит вам: «Мне кажется, что вы замечательный человек». Вы обычно в подобных случаях:**
 - говорите: «Нет, что вы! Я таким не являюсь»;
 - говорите: «Спасибо, я действительно человек выдающийся»;
 - говорите: «Спасибо»;
 - ничего не говорите и при этом краснеете;
 - говорите: «Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону».
- Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях вы обычно:**
 - поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: «Нормально!»;
 - говорите: «Это было отлично, но я видел результаты лучше»;
 - ничего не говорите;
 - говорите: «Я могу сделать гораздо лучше»;
 - говорите: «Это действительно замечательно!»
- Вы занимаетесь делом, которое вам нравится, и думаете, что оно у вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: «Мне это не нравится!» Обычно в таких случаях вы:**
 - говорите: «Кто вы такой, чтобы мне указывать»;
 - говорите: «Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки»;
 - говорите: «Вы правы», — хотя на самом деле не согласны с этим;
 - говорите: «Я думаю, что это выдающийся уровень. Кроме того: что вы в этом понимаете!»;
 - чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ.
- Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит вам: «Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам». Обычно вы в**

ответ:

- а) говорите: «Во всяком случае, я толковее вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!»;
 - б) говорите: «Да, вы правы. Иногда я веду себя как растяпа»
 - в) говорите: «Если кто-либо растяпа, то это вы»;
 - г) говорите: «У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю такой оценки только за то, что забыл что-то»;
 - д) ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление.
- 5. Кто-либо, с кем вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ вы обычно**
- а) говорите: «Я расстроен тем, что вы заставили меня столько ждать»;
 - б) говорите: «Я все думал, когда же вы придете»;
 - в) говорите: «Это был последний раз, когда я заставил себя ждать вас»;
 - г) ничего не говорите этому человеку;
 - д) говорите: «Какое безобразие! Как вы смели так опаздывать!»
- 6. Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для вас одну вещь. Обычно в таких случаях вы:**
- а) никого ни о чем не просите;
 - б) говорите: «Вы должны сделать это для меня»;
 - в) говорите: «Не могли бы вы сделать для меня одну вещь?», после этого объясняете суть дела;
 - г) слегка намекаете, что вам нужна услуга этого человека;
 - д) говорите: «Я хочу, чтобы вы сделали это для меня».
- 7. Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях вы:**
- а) говорите: «Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?»;
 - б) находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии;
 - в) говорите: «У вас какая-то неприятность?»;
 - г) ничего не говорите и оставляете ЭТОГО человека наедине с собой;
 - д) смеясь, говорите: «Вы просто как большой ребенок!»
- 8. Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: «Вы выглядите расстроенным». Обычно в таких ситуациях вы:**
- а) отрицательно качаете головой или никак не реагируете;
 - б) говорите: «Это не ваше дело!»;
 - в) говорите: «Да, я немного расстроен. Спасибо за участие»;
 - г) говорите: «Пустяки»;
 - д) говорите: «Я расстроен, оставьте меня одного».
- 9. Кто-либо порицает вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях вы обычно:**
- а) говорите: «Вы с ума сошли!»;
 - б) говорите: «Это не моя вина. Кто-то другой совершил эту ошибку»;
 - в) говорите: «Я не думаю, что это моя вина»;
 - г) говорите: «Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что вы говорите»;

- д) принимаете свою вину или не говорите ничего.
- 10. Кто-либо просит вас сделать что-либо, но вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы:**
- а) говорите: «Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать»;
 - б) выполняете просьбу и ничего не говорите;
 - в) говорите: «Это глупость; я не собираюсь этого делать»;
 - г) прежде чем выполнить просьбу, говорите: «Я не понимаю, почему вы хотите, чтобы это было сделано»;
 - д) говорите: «Если вы этого хотите...», после чего выполняете просьбу.
- 11. Кто-то говорит вам, что, по его мнению, то, что вы сделали, великолепно. В таких случаях вы обычно:**
- а) говорите: «Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей»;
 - б) говорите: «Нет, это не было столь здорово»;
 - в) говорите: «Правильно, я действительно это делаю лучше всех»;
 - г) говорите: «Спасибо»;
 - д) игнорируете услышанное и ничего не отвечаете.
- 12. Кто-либо был очень любезен с вами. Обычно в таких случаях вы:**
- а) говорите: «Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне»;
 - б) действуете так, будто этот человек не был столь любезен к вам, и говорите: «Да, спасибо»;
 - в) говорите: «Вы вели себя в отношении МЕНЯ вполне нормально, но я заслуживаю большего»;
 - г) игнорируете этот факт и ничего не говорите.
 - д) говорите: «Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо».
- 13. Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит вам: «Извините, но вы ведете себя слишком шумно». В таких случаях вы обычно:**
- а) немедленно прекращаете беседу;
 - б) говорите: «Если вам это не нравится, проваливайте отсюда»;
 - в) говорите: «Извините, я буду говорить тише», после чего ведется беседа приглушенным голосом;
 - г) говорите: «Извините» и прекращаете беседу;
 - д) говорите: «Все в порядке», и продолжаете громко разговаривать.
- 14. Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди вас. Обычно в таких случаях вы:**
- а) негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, например: «Некоторые люди ведут себя очень нервно»;
 - б) говорите: «Становитесь в хвост очереди!»;
 - в) ничего не говорите этому типу;
 - г) говорите громко: «Выйди из очереди, ты пролаза!»;
 - д) говорите: «Я занял очередь раньше вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди».
- 15. Кто-либо делает что-нибудь такое, что вам не нравится вызывает у**

вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях вы:

- а) выкрикиваете: «Вы болван, кретин, я ненавижу вас!»;
- б) говорите: «Я сердит на вас. Мне не нравится то, что вы делаете»;
- в) действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите;
- г) говорите: «Я рассержен. Вы мне не нравитесь»;
- д) игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу.

16. Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем вы хотели бы пользоваться.

Обычно в таких случаях вы:

- а) говорите этому человеку, чтобы он дал вам эту вещь;
- б) воздерживаетесь от всяких просьб;
- в) отбираете эту вещь;
- г) говорите этому человеку, что вы хотели бы пользоваться данным предметом, и затем просите его у него;
- д) рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования.

17. Кто-либо спрашивает, может ли он получить у вас определённый предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, вам не хочется его одалживать. В таких случаях вы обычно:

- а) говорите: «Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться, может быть, когда-нибудь потом»;
- б) говорите: «Вообще-то я не хотел бы его давать, но вы можете попользоваться им »;
- в) говорите: «Нет, приобретайте свой!»;
- г) одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию;
- д) говорите: «Вы с ума сошли!»

18. Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и вам, и вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких ситуациях вы обычно:

- а) не говорите ничего;
- б) прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби;
- в) подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор;
- г) подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на вас внимание;
- д) прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно вам нравится это хобби.

19. Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: «Что Вы делаете?». Обычно вы:

- а) говорите: «О, это пустяк». Или: «Да ничего особенного».
- б) говорите: «Не мешайте, разве вы не видите, что я занят?»
- в) продолжаете молча работать;
- г) говорите: «Это вас совсем не касается»;
- д) прекращаете работу и объясняете, что именно вы делаете.

20. Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях

вы:

- а) рассмеявшись, говорите: «Почему вы не смотрите под ноги»;
- б) говорите: «У вас все в порядке? Может быть, я что-либо могу для вас сделать?»;
- в) спрашиваете: «Что случилось?»;
- г) говорите: «Это все колдобины в тротуаре»;
- д) никак не реагируете на это событие.

21. Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: «С вами все в порядке?» Обычно вы:

- а) говорите: «Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое»;
- б) ничего не говорите, игнорируя этого человека;
- в) говорите: «Почему вы не занимаетесь своим делом?»;
- г) говорите: «Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание»;
- д) говорите: «Пустяки, у меня все будет о'кей».

22. Вы допустили ошибку, но вина за неё возложена на кого-либо другого. Обычно в таких случаях вы:

- а) не говорите ничего;
- б) говорите: «Это их ошибка!»;
- в) говорите: «Эту ошибку допустил я»;
- г) говорите: «Я не думаю, что это сделал этот человек»;
- д) говорите: «Это их горькая доля».

23. Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в ваш адрес. В таких условиях вы обычно:

- а) уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил вас;
- б) заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать;
- в) ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным;
- г) в свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени;
- д) заявляете этому человеку, что вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова.

24. Кто-либо часто перебивает, когда вы говорите. Обычно в таких случаях вы:

- а) говорите: «Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал»;
- б) говорите: «Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?»;
- в) прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ;
- г) ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь;
- д) говорите: «Замолчите! Вы меня перебили!»

25. Кто-либо просит вас сделать что-либо, что помешало бы вам осуществить свои планы. В этих условиях вы обычно:

- а) говорите: «Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что вы хотите»;
- б) говорите: «Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще»;
- в) говорите: «Хорошо, я сделаю то, что вы хотите»;
- г) говорите: «Забудьте, убирайтесь прочь с вашей просьбой»;
- д) говорите: «Я уже приступил к осуществлению других планов. Может

быть, когда-нибудь потом».

26. Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться.

В этой ситуации вы обычно:

- а) радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу;
- б) подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор;
- в) подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с вами;
- г) подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о каких-либо делах, совершенных вами;
- д) ничего не говорите этому человеку.

27. Кто-либо, кого вы раньше не встречали, останавливается и окликает вас возгласом «Привет!» В таких случаях вы обычно:

- а) говорите: «Что вам угодно?»;
- б) не говорите ничего;
- в) говорите: «Оставьте меня в покое. Убирайтесь прочь!»;
- г) произносите в ответ «Привет!», представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь;
- д) киваете головой, произносите «Привет!» и проходите мимо.

3.4 Шкала личностной тревожности А.М. Прихожан

Настоящая шкала тревожности была разработана А.М. Прихожан 1980-1983 гг. по принципу «Шкалы социально-ситуационного страха, тревоги» О. Кондаша. Особенность шкал такого типа в том, что в них тревожность определяется по оценке человеком тревогogenicности тех или ситуаций обыденной жизни. Достоинствами шкал такого типа является, на наш взгляд, то, что, во-первых, они позволяют выделить области действительности, вызывающие тревогу, и, во-вторых, в меньшей степени зависят от умения школьников распознавать свои переживания, чувства, т. е. от развитости интроспекции и наличия определенного словаря переживаний.

Описание

(Методика относится к числу бланковых, что позволяет проводить ее коллективно. Бланк содержит необходимые сведения об испытуемом, инструкцию и содержание методики.

Методика разработана в двух формах. Форма **А** предназначена для школьников 10-12 лет, форма **Б** — для учащихся 13-16 лет. Инструкция к обеим формам одинакова.

Обработка и интерпретация результатов

Распределение пунктов шкалы по указанным выше субшкалам представлено в табл. 1. Ключ является общим для обеих форм.

Таблица 1. Ключ к шкале личностной тревожности

Субшкала	Пункты шкалы									
Школьная тревожность	1	5	7	11	12	16	19	28	30	34

Самооценочная тревожность	3	6	8	13	17	20	25	29	33	39
Межличностная тревожность	2	9	15	18	22	24	26	32	36	38
Магическая тревожность	4	10	14	21	23	27	31	35	37	40

Конечно, выделение субшкал во многом условно. Так, например, предложенные в ней ситуации общения можно рассматривать с позиции актуализации представлений о себе, некоторые школьные ситуации — как ситуации общения с взрослыми и т. п. Однако представленный вариант, как показывает практика, продуктивен с точки зрения задачи преодоления тревожности: он позволяет локализовать зону наибольшего напряжения и построить индивидуализированную программу работы.

При обработке ответ на каждый из пунктов шкалы оценивается количеством баллов, соответствующим округленной при ответе на него цифре. Подсчитывается общая сумма баллов по шкале в целом и отдельно по каждой субшкале.

Полученная сумма баллов представляет собой первичную, или «сырую», оценку.

Первичная оценка переводится в шкальную. В качестве шкальной оценки используется стандартная десятка. Для этого данные испытуемого сопоставляются с нормативными показателями группы учащихся соответствующего возраста и пола. Результат, полученный по всей шкале, интерпретируется как показатель общего уровня тревожности, по отдельным субшкалам — отдельных видов тревожности. Далее осуществляется перевод "сырых" баллов в стандартные оценки, или стены (табл. 2 — 6).

Таблица 2. Общая тревожность

Сте ны	Половозрастные группы (результаты в баллах)							
	10-11 лет		12 лет		13-14 лет		15-16 лет	
	девочки	мальчики	девочки	мальчики	девочки	мальчики	девочки	юноши
1	0-33	0-26	0-34	0-26	0-34	0-37	0-33	0-27
2	34-40	27-32	35-43	27-32	35-43	38-45	34-39	28-34
3	41-48	33-39	44-50	33-38	44-52	46-53	40-46	35-41
4	49-55	40-45	51-58	39-44	53-61	54-61	47-53	42-47
5	56-62	46-52	59-66	45-50	62-70	62-69	54-60	48-54
6	63-70	53-58	67-74	51-56	71-80	70-77	61-67	55-61
7	71-77	59-65	75-81	57-62	81-88	78-85	86-74	62-68
8	78-84	66-71	82-89	63-67	89-98	86-93	75-80	69-75
9	85-92	72-77	90-97	68-73	99-107	94-101	81-87	76-82
10	93 и более	78 и более	98 и более	74 и более	108 и более	102 и более	88 и более	83 и более

Таблица 3. Школьная тревожность

Сте ны	Половозрастные группы (результаты в баллах)							
	10-11 лет		12 лет		13-14 лет		15-16 лет	
	девочки	мальчики	девочки	мальчики	девочки	мальчики	девочки	юноши

1	0-8	0-7	0-2	0-7	0-8	0-7	0-7	0-6
2	9-11	8-10	3-5	8-9	9-10	8-9	8-9	7
3	12-13	11-12	6-7	9-10	11-13	10-12	10-11	8
4	14-16	13-14	8-10	11-12	14-15	13-15	12-13	9
5	17-18	15-16	11-12	13	16-18	16-17	14	10
6	19-20	17-18	13-15	14-15	19-20	18-20	15-16	11
7	21-22	19-20	16-17	16	21-22	21-22	17-18	12-13
8	23-25	21-22	18-20	17-18	23-25	23-25	19-20	14
9	26-27	23-24	21-22	19-20	26-27	26-28	21-22	15
10	28 и более	25 и более	23 и более	21 и более	28 и более	29 и более	23 и более	16 и более

Таблица 4. Самооценочная тревожность

Сте ны	Половозрастные группы (результаты в баллах)							
	10-11 лет		12 лет		13-14 лет		15-16 лет	
	девочк и	мальчи ки	девоч ки	мальчи ки	девочк и	мальчик и	девушк и	юноши
1	0-10	0-7	0-9	0-5	0-8	0-7	0-6	0-7
2	11	8-9	10-11	6-7	9-10	8-10	7-8	8-9
3	12-13	10	12-13	8	11-13	11-13	9-11	10-12
4	14	11-12	14-16	9-10	14-16	14-16	12-13	13-15
5	15-16	13	17-18	11-12	17-18	17-19	14-16	16-17
6	17-18	14-15	19-20	10-11	19-21	20-22	17-18	18-20
7	19	16-17	21-22	13-14	22-24	23-25	19-21	21-23
8	20-21	18	23-24	15	25-26	26-28	22-23	24-25
9	22-23	19-20	25-27	16-17	27-29	29-31	24-26	26-28
10	24 и более	21 и более	28 и более	18 и более	30 и более	32 и более	27 и более	29 и более

Таблица 5. Межличностная тревожность

Сте ны	Половозрастные группы (результаты в баллах)							
	10-11 лет		12 лет		13-14 лет		15-16 лет	
	девочк и	мальчик и	девоч ки	мальчик и	девочки	мальчик и	девушк и	юнош и
1	0-8	0-7	0-8	0-8	0-6	0-8	0-6	0-7
2	9	8	9-10	9	7-9	9-11	7-8	8-9
3	10	9	11-12	10	10-12	12-14	9-11	10-12
4	11	10	13-14	11—12	13-15	15-17	12-13	13-15
5	12-13	11-12	15	13	16-17	18-20	14-15	16-17
6	14	13	16-17	14-15	18-20	21-23	16-18	18-20
7	15	14	18-19	16	21-23	24-26	19-20	21-23
8	16-17	15	20-21	17-18	24-26	27-29	21-23	24-26
9	18	16	22-23	19	27-29	30-32	24-25	27-28
10	19 и более	17и более	24 и более	20 и более	30 и более	33 и более	26 и более	29 и более

Таблица 6. Магическая тревожность

Сте ны	Половозрастные группы (результаты в баллах)							
	10-11 лет		12 лет		13-14 лет		15-16 лет	
	девочк и	мальчик и	девочк и	мальчик и	девочк и	мальчик и	девушк и	юнош и
1	0-7	0-6	0-7	0-4	0-5	0-6	0-6	0-5

2	8	7	8-9	5-6	6-7	7-8	7-9	6-7
3	9-10	8-9	10-11	8-10	9-10	10-11	8-9	4
4	11-12	10	12-13	8-9	11-13	11-12	12-14	10
5	13-14	11-12	14-15	10	14-15	13-14	15-16	11-12
6	15-16	13	16-17	11-12	16-18	15-16	17-19	13
7	17-18	14	18-20	13	19-21	17-18	20-22	14-15
8	19-20	15-16	21-22	14-15	22-23	19-20	23-24	16-17
9	21-22	17	23-24	16	24-26	21-23	25-27	18
10	23 и более	18 и более	25 и более	17 и более	27 и более	24 и более	28 и более	19 и более

На основании полученной шкальной оценки делается вывод об уровне тревожности испытуемого.

3.5 Диагностика состояния агрессии у детей и подростков при помощи опросника А. Басса и А. Дарки

Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет».

При составлении опросника авторы пользовались следующими принципами:

1. Вопрос может относиться только к одной форме агрессии.
2. Вопросы сформулированы таким образом, чтобы в наибольшей степени ослабить влияние общественного одобрения ответа на вопрос.

Ответы оцениваются по восьми шкалам, следующим образом:

1. Физическая агрессия: да = 1, нет = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68; нет = 1, да = 0: 9, 17, 41 (сумма = 10).
2. Косвенная агрессия: да = 1, нет = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63; нет = 1, да = 0: 10, 26, 49 (сумма = 9).
3. Раздражение: да = 1, нет = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72; нет = 1, да = 0: 11, 35, 69 (сумма = 11).
4. Негативизм: да = 1, нет = 0: 4, 12, 20, 23, 36 (сумма = 5).
5. Обида: да = 1, нет = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58 (сумма = 8), нет = 1, да = 0: 44.
6. Подозрительность: да = 1, нет = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59: да = 0, нет = 1: 65, 70 (сумма = 10).
7. Вербальная агрессия: да = 1, нет = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73; да = 0, нет = 1: 39, 66, 74, 75 (сумма = 13).
8. Чувство вины: да = 1, нет = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67 (сумма = 9).

Индекс враждебности включает в себя 5-ую и 6-ую шкалы, а индекс агрессивности (прямой или мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7-ю.

Нормой агрессивности является величина её индекса, равная 21 ± 4 , враждебности – $6-7 \pm 3$. При этом обращается внимание на возможность достижения определённой величины, показывающей степень проявления агрессивности.

А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

1. Физическая агрессия — использование физической силы против

другого лица.

2. Косвенная — агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

3. Раздражение — готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

4. Негативизм — оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

5. Обида — зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

6. Подозрительность — в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

7. Вербальная агрессия — выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

8. Чувство вины — выражает возможное убеждение субъекта, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

Опросник Басса-Дарки

Инструкция: перед Вами 75 утверждений, если Вы согласны с утверждением на против него поставьте знак «+», если не согласны знак «-».

Текст опросника

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим

2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю

3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь

4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбы

5. Я не всегда получаю то, что мне положено

6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной

7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать

8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести

9. Мне кажется, что я не способен ударить человека

10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами

11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам

12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его

13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами

14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал

15. Я часто бываю не согласен с людьми

16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь

17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему

18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми

19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется

20. Если кто-нибудь корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор

21. Меня немного огорчает моя судьба

22. Я думаю, что многие люди не любят меня

23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной

24. Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины

25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку

26. Я не способен на грубые шутки

27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются

28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались

29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится

30. Довольно многие люди завидуют мне

31. Я требую, чтобы люди уважали меня

32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей

33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их щелкнули по носу

34. Я никогда не бываю мрачен от злости

35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь

36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания

37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть

38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются

39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям

40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены

41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня

42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь

43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием

44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел

45. Мой принцип. «Никогда не доверять чужакам»

46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю

47. Я делаю много такого, о чем впоследствии сожалею

48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь

49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева

50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться

51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить

52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня

53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ

54. Неудачи огорчают меня

55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие

56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал ее

57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо
59. Раньше я думал, что большинство людей говорят правду, но теперь я в это не верю
60. Я ругаюсь только со злости
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся
65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает
67. Я часто думаю, что жил неправильно
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня
71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение
72. В последнее время я стал занудой
73. В споре я часто повышаю голос
74. Я стараюсь обычно скрывать свое плохое отношение к людям
75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить

3.6 Методика диагностики межличностных и межгрупповых отношений Дж. Морено (социометрия)

Социометрическое исследование проводится учителем или классным руководителем с помощью заранее сформулированных вопросов (критериев), которые связаны с учебной, досуговой, трудовой деятельностью, например:

Приблизительные вопросы:

1. К кому бы ты обратился, в первую очередь, встретив затруднения в обучении?
2. С кем из товарищей, в первую очередь, ты хотел бы проводить свободное время?
3. Кого из своих одноклассников, в первую очередь, ты пригласил бы на день рождения?
4. С кем из сверстников ты хотел бы сидеть за одной партой?

Цель социометрического опроса заключается в выборе каждым учащимся партнера для совместной деятельности и отдыха. Сделанный учащимся

выбор показывает, кому из одноклассников он отдает предпочтение и пользуется ли при этом взаимностью, а математическая обработка данных позволяет выявить некоторые количественные характеристики: социометрический статус ученика в классе, взаимность выбора, степень удовлетворенности межличностными отношениями и другие.

Процедуру социометрического обследования можно проиллюстрировать на примере использования такого критерия как выбор школьником партнера по парте.

Учащимся изучаемого класса (группы) раздаются чистые листки бумаги и сообщается следующая инструкция: «Ребята, с начала новой четверти мы хотим рассадить Вас за партами так, как Вы сами пожелаете. Напишите, пожалуйста, на листке бумаги фамилии тех одноклассников, с которыми Вы хотели бы сидеть за одной партой. При чем под номером один укажите фамилию того ученика, с которым Вы хотели бы сидеть в первую очередь, под номером два – того, с кем бы Вы хотели сидеть, если нам не удастся посадить Вас с первым, под номером три – фамилию того ученика, с которым Вы тоже не возражали бы сидеть, если нам не удастся посадить с первым или вторым номером, и т. д. Листки подписываются каждым учащимся и после заполнения, на что уходит минут десять, собираются учителем.

При обработке данных составляется матрица, которая по своей форме напоминает шахматную турнирную таблицу (см. таблицу 1). По вертикали в ней указываются фамилии всех учащихся класса, а по горизонтали их порядковый номер по списку. На соответствующих пересечениях крестиком обозначают тех, кого выбрал каждый учащийся в качестве своего партнера по парте.

Матрица выборов

№ п/п	кого выбирают кто выбирает	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Алферов			+	+					+		
2	Снегина			+	+				+			
3	Иванова	+				+						+
4	Алексеева		+	+			+	+	+			
5	Петров		+									
6	Рябова				+	+						
7	Николаев	+		+						+		+
8	Ермолаев		+	+		+						
9	Степанова	+	+						+			
10	Силаев			+		+						
11	Тимофеева					+						
Количество полученных выборов		3	4	6	3	5	1	1	3	2	0	2
Из них взаимных		2	2	1	2	0	1	0	1	1	0	0

Затем в таблице подсчитывают количество выборов и взаимных выборов у каждого школьника (подсчет производят по вертикали). Количество выборов и является показателем популярности ученика в классе. На основании приведенных в таблице данных можно вычислить социометрический статус каждого ученика, который равен отношению суммы полученных им голосов к максимально возможному их числу:

$$C = \frac{\sum P_1}{P-1} * 100\%$$

C – статус ученика;

$\sum P_1$ – сумма полученных выборов;

P – число учеников класса, участвовавших в выборах.

Так, статус ученика под № 3 (Иванова) равен 60% ($\frac{6*100}{11-1}$); статус ученика № 7 (Николаев) равен 10% ($\frac{1*100}{11-1}$).

В целях дальнейшего анализа данные, представленные в матрице, оформляются графически в виде социогаммы (см. рисунок 1). Социогамма представляет собой четыре концентрические окружности, в каждую из которых помещают соответствующие номера учащихся класса. В первый круг помещают тех, кто набрал 7-8 выборов. Таких учащихся называют «социометрическими звездами» - они пользуются высоким авторитетом среди членов группы и вызывают у них наибольшую симпатию. Во второй круг заносятся те, кто набрал 5-6 выборов. В третий круг включаются школьники, набравшие 3-4 выбора. Четвертый круг – 1-2, за круг помещаются учащиеся не получившие ни одного выбора – «изолированные», «изгои», или «отверженные».

Односторонний выбор обозначается на диаграмме сплошной линией с одной стрелкой (от того, кто выбирает, к тому, кого выбирает), а взаимный выбор – сплошной линией с двумя стрелками. В результате получается графическая схема, которая дает наглядное представление о положении каждого школьника в структуре межличностных отношений класса, в частности, об отношениях между мальчиками и девочками. На основе социогаммы можно также выяснить, является ли «звезда» фактическим лидером в данной группе или эту роль выполняет другой ученик, в каком отношении находятся официальная структура коллектива и неофициальная, реальная.

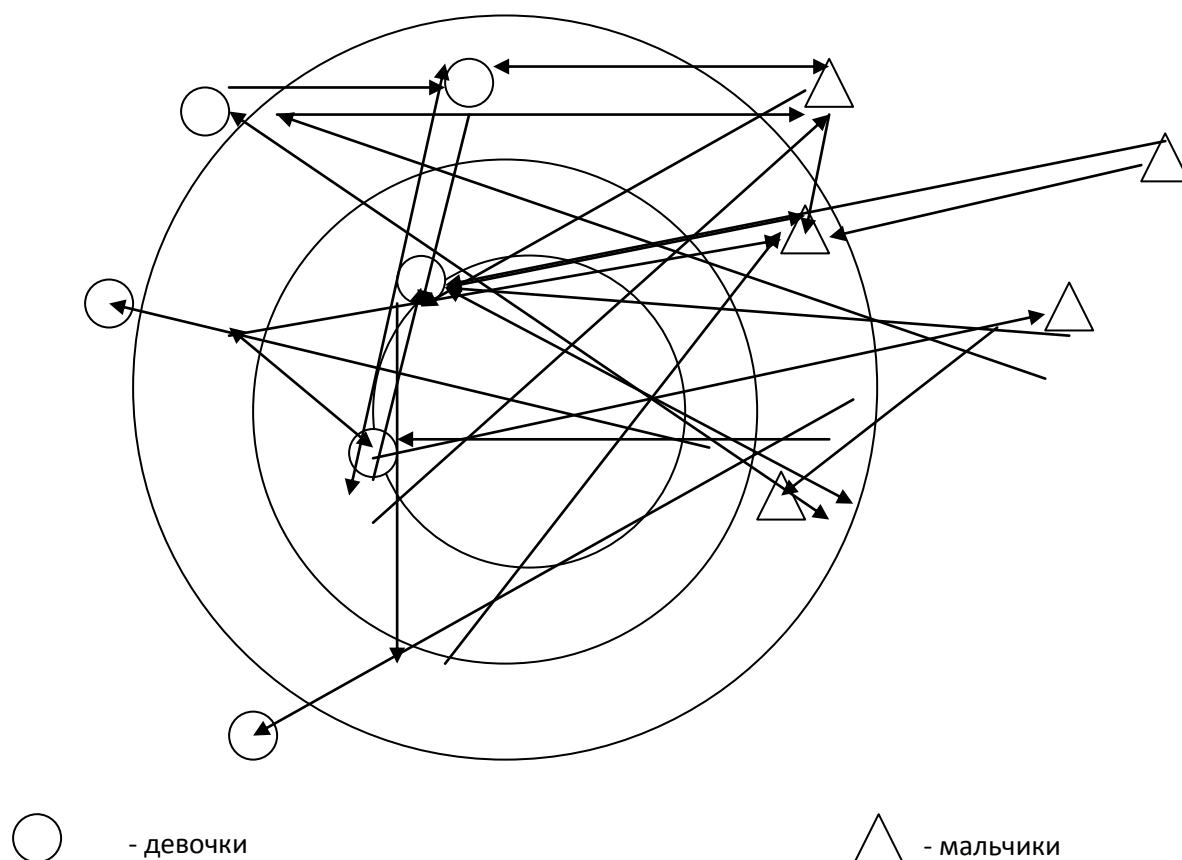


Рисунок 1. Социограмма межличностных отношений в группе

Кроме того, с помощью социогаммы можно оценить состояние взаимных выборов (уровень взаимности межличностных отношений). С этой целью рассчитывают коэффициент удовлетворенности межличностными отношениями (КУ):

$$КУ = \frac{H1}{H} * 100\%$$

H - общее число выборов, полученных в опросе;

$H1$ - число взаимных выборов.

По значению КУ ученики класса могут быть ранжированы по четырем группам:

Первая: КУ = 75 – 100%

Вторая: КУ = 50 – 75%

Третья: КУ = 25 – 50%

Четвертая: КУ = 0 – 25%

Если в классе преобладает первая и вторая группы, то уровень взаимности межличностных отношений благополучный, а если третья или четвертая, - то неблагополучный.

Полученные данные полезно сопоставить с результатами систематического наблюдения за жизнью класса и поведением учащихся.

Важно, например, установить, что обеспечивает тому или иному ученику определенное место в системе межличностных отношений, почему некоторые учащиеся попали в число «пренебрегаемых» или «изолированных». Такое наблюдение поможет внести коррективы в результаты социометрического обследования и наметить необходимые воспитательные мероприятия, направленные на изменение неблагоприятного социометрического статуса отдельных учащихся.

3.7 Определение межличностной приемлемости обучающихся

Данная методика может быть использована для изучения межличностных отношений в классном коллективе (преимущественно в старших классах школы), уровня его сплоченности, социально-психологического статуса каждого члена класса, в том числе официальных лидеров.

Процедура обследования. Каждому ученику класса раздаются специальные бланки (см. таблица 1) и предлагается оценить своих одноклассников по пяти критериям по принципу: этого человека я в классе 1) оставил бы обязательно; 2) хотел бы оставить; 3) мог бы оставить, а мог и не оставить (все равно); 4) скорее всего не оставил бы; 5) ни в коем случае не оставил бы.

При обработке собранных бланков положительное отношение школьника к своим товарищам по классу (первый и второй критерии) оцениваются баллами +2 и +1, нейтральное отношение (третий критерий) оценивается баллом 0 и отрицательное отношение (четвертый и пятый критерии) баллами -1 и -2. Полученные данные оформляются в виде таблицы-матрицы межличностной приемлемости.

Бланк оценок

Если бы вам была предоставлена возможность заново скомплектовать коллектив класса, в котором Вы сейчас учитесь, то как бы Вы поступили?

Просим Ваше личное мнение в отношении каждого ученика класса отметить крестиком или галочкой в соответствующей графе приводимой ниже таблицы. Анонимность и неразглашаемость Ваших ответов гарантируется.

№ п/п	Фамилия ученика	Оставил бы обязательно	Хотел бы оставить	Мог бы оставить, а мог и не оставить (все равно)	Скорее всего не оставил бы	Ни в коем случае не оставил бы
1.	Иванов		+			
2.	Петрова			+		
3.	Сидоров (староста)	+				
4.	Сомкина			+		
5.	Кузнецова					
6.	Палкина					+
7.	Люлькин	+				

8.	Новикова		+		
9.	Тапкина		+		
10.	Сапкина (профорг)			+	
11.	Чучува	+			
12.	Шашкин			+	

Примечание: Бланк заполнен учащимся под №5 (Кузнецова), поэтому в нем отсутствуют оценки собственной личности. Они даются другими учащимися класса.

Матрица межличностной приемлемости

№ п/п	Кто оценивает	Кого оценивают												Сумма	Ар
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Иванов		+1	+1	+1	+1	-1	+1	-1	0	0	0	+1	+4	0,18
2.	Петрова	+1		+1	0	+1	0	+1	-1	+1	+1	+1	-1	+5	0,22
3.	Сидоров (староста)	+2	0		0	+2	-1	0	+1	0	0	+1	+2	+7	0,31
4.	Сомкина	+2	0	+2		+2	+1	+1	0	0	+1	+2	+2	+13	0,59
5.	Кузнецова	+1	0	+2	0		-2	+2	+1	+1	0	+2	0	+7	0,31
6.	Палкина	-1	0	-1	+1	+1		+1	-1	-1	+1	-1	0	-1	-0,05
7.	Люлькин	+2	+1	+2	+2	+2	0		0	+1	+1	+2	+1	+14	0,63
8.	Новикова	+1	+1	+2	+1	+1	0	0		0	+2	0	0	+8	0,36
9.	Тапкина	+1	+2	0	0	+2	-1	0	-1		0	+2	-1	+4	0,18
10.	Сапкина (профорг)	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2	+2		+2	+2	+22	1,0
11.	Чучува	+2	+1	0	-1	+2	-2	0	-2	+2	+1		+1	+4	0,18
12.	Шашкин	+2	+1	+2	0	+2	0	-1	-1	0	0	+1		+6	0,27
Сумма		+15	+9	+13	+6	+18	-4	+7	-3	+6	+7	+12	+7		
Agr		0,68	0,4	0,59	0,27	0,81	-0,18	0,31	-0,13	0,27	0,31	0,54	0,31		

На основании представленных в матрице данных можно рассчитать следующие показатели:

А) Коэффициент приемлемости индивида (учащегося) коллективом класса (группой) по формуле:

$$A_{gr} = \frac{\sum}{2(n-1)}$$

A_{gr} - коэффициент приемлемости индивида группой;

$\sum$ - сумма набранных баллов (определяется путем вычитания из суммы положительных баллов суммы отрицательных)

n - количество учащихся в группе.

Б) Коэффициент приемлемости индивидом группы:

$$A_p = \frac{\sum}{2(n-1)}$$

A_p - коэффициент приемлемости индивидом группы (класса);

$\sum$ - сумма набранных баллов;

n - количество учащихся в группе.

В нашем примере A_p у всех учащихся положительный, кроме учащегося под №6 (Палкина), который не приемлет коллектив класса.

A имеет как положительные, так и отрицательные значения.

Положительные значения колеблются в довольно значительном диапазоне: от +0,27 до +0,81.

Отрицательные коэффициенты имеют учащиеся под №6 (Палкина) и под №8 (Новикова), при чем последняя приемлет коллектив класса, но класс ее не приемлет. Первая же и сама не приемлет группу и группа ее тоже не приемлет.

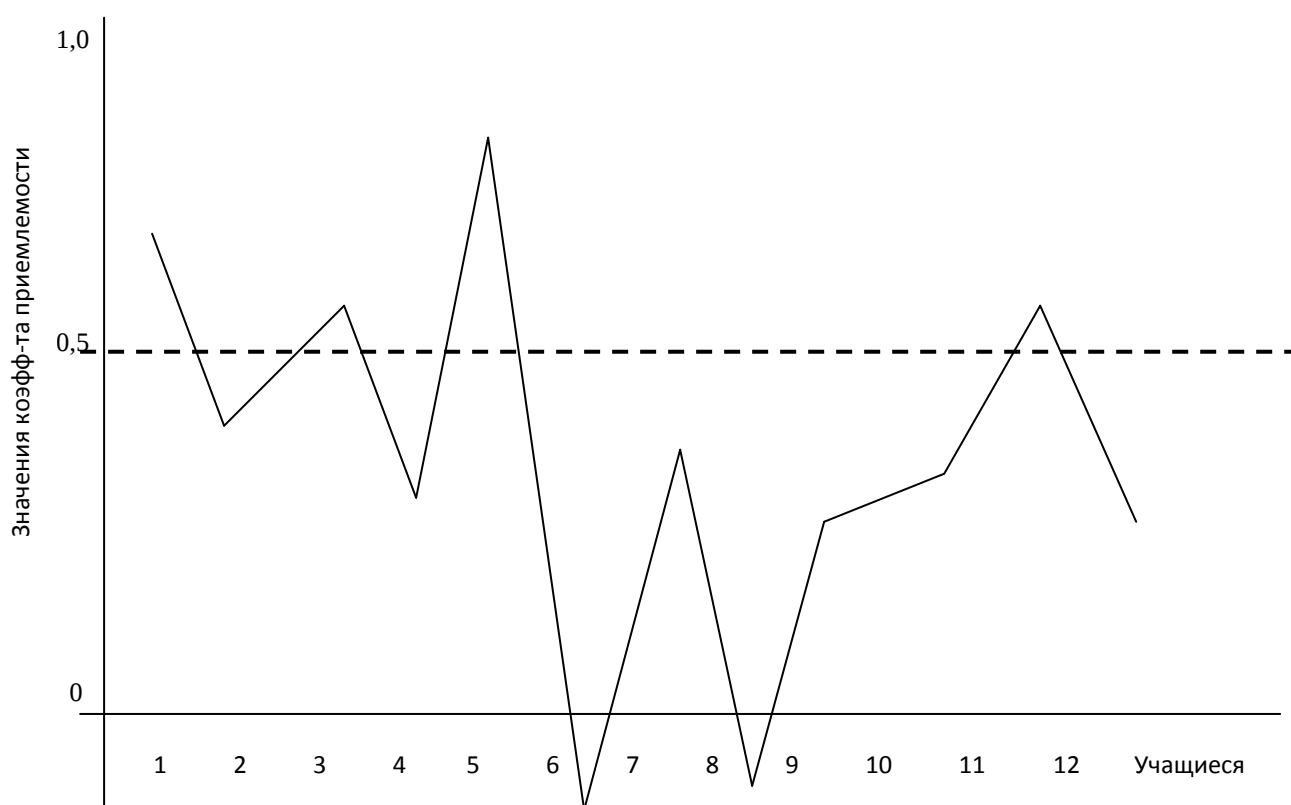
Социально-психологический статус официального лидера (старосты) достаточно высок – коэффициент приемлемости равен 0,59.

У профорга же класса этот показатель достаточно низкий – 0,31.

Вместе с тем есть в коллективе и неофициальный лидер (учащийся под №5). Его коэффициент очень высок – 0,81, однако, в официальный актив класса этот учащийся не входит.

Для наглядности данные о положении каждого учащегося в системе межличностных отношений можно представить в виде графика.

Социально-психологический статус учащихся класса.



В) коэффициент сплоченности класса, определяется по формуле:

$$U = \frac{\sum z(+) - \sum z(-)}{n(n-1)}$$

U - коэффициент сплоченности;

$\sum z(+)$ - сумма взаимных положительных выборов;

$\sum z(-)$ - сумма взаимных отрицательных выборов;

n- количество учащихся в классе.

В нашем примере

$$U = \frac{\sum z(+) - \sum z(-)}{n(n-1)} = 0,33.$$

Этот показатель следует расценивать как ниже средний уровень сплоченности коллектива. Сплоченность тем выше, чем коэффициент (U) ближе к +1.

Г) Наличие конфликтных пар в коллективе.

Данный показатель определяется числом учащихся, имеющих взаимно отрицательные выборы (оценки). В нашем примере таких учащихся четыре пары: Иванов – Палкина, Сидоров – Палкина, Тапкина – Палкина, Чучува – Палкина.

Предлагаемая методика при относительной простоте использования позволяет быстро и оперативно собрать достаточно информативный материал, который может оказать существенную помощь классному руководителю в решении стоящих перед ним организационно-воспитательных задач.

3.8 Ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ)

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, 24, 30, 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).

Инструкция: Выберите из предложенных 35 качеств только 5, которые, по вашему мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной учебной работы.

Качества личности:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Дисциплинированность | 19. Коллективизм |
| 2. Эрудированность | 20. Прилежание |
| 3. Сознание общественного долга | 21. Требовательность к себе |
| 4. Сообразительность | 22. Критичность |
| 5. Начитанность | 23. Духовное богатство |
| 6. Трудолюбие | 24. Умение объяснить задачу |
| 7. Идеиная убежденность | 25. Честность |
| 8. Умение контролировать работу | 26. Инициативность |
| 9. Моральная воспитанность | 27. Внимательность |
| 10. Самокритичность | 28. Ответственность |
| 11. Отзывчивость | 29. Принципиальность |
| 12. Общественная активность | 30. Самостоятельность |
| 13. Умение планировать работу | 31. Общительность |
| 14. Любознательность | 32. Рассудительность |
| 15. Умение работать с книгой | 33. Скромность |
| 16. Целеустремленность | 34. Осведомленность |
| 17. Справедливость | 35. Оригинальность |
| 18. Уверенность в себе | |

Обработка полученных данных:

Составляется матрица следующего вида.

№ п/п	Фамилии учащихся	Качества личности												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	34	35
1	Антонова	+		+			+	+		+				
2	Буланова			+			+	+		+			+	
3	Васильев	+		+		+		+		+				
4	Дятлова	+			+		+	+			+			
5	Иглов		+	+				+		+				+
6	Климов	+					+	+		+			+	
7	Леонов	+		+	+		+	+						
8	Ниткина					+	+	+		+				+
9	Орехов	+		+			+	+		+				
10	Орфеева	+								+				
11	Павлов			+			+	+						
12	Родных	+	+	+			+	+						
13	Семенчук			+			+	+		+				
14	Тимофеева	+								+	+		+	
15	Устюгова	+		+			+	+			+			
Сумма выборов		10	2	10	2	2	11	13	0	9	3		3	2

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

$$C = 1,4n - N/6N$$

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-ориентационного единства группы будет равен:

$$C = (1,4 \times (10+10+11+13+9) - 15) / 6 \times 15 = 0,66$$

С 0,5 считается высоким показателем и свидетельствует о том, что группу можно считать коллективом. Если 0,3 С 0,5, то группа промежуточная по уровню развития ЦОЕ. Наконец, С 0,3 свидетельствует о недостаточном ЦОЕ и развитии класса как коллектива.

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, учащиеся этой группы связывают успех своей совместной деятельности прежде всего с собственным стилем поведения и деятельности, а также положительным отношением к учебе.

3.9 Комплексная индикация самоуправления коллектива

Индикатор – прибор, устройство, элемент, отражающий какой-нибудь процесс, состояние наблюдаемого объекта.

Ход исследования:

Выявляются лидеры по 5 видам деятельности:

- 1) учебная деятельность;
- 2) общественная деятельность;
- 3) спортивная деятельность;
- 4) культурно-массовая деятельность;
- 5) трудовая деятельность.

Каждый член коллектива должен ответить на 5 вопросов анкеты, суть которых заключается в том, чтобы определить лидеров по 5 видам деятельности, максимальное количество выборов по каждому вопросу — 5 человек (в эти пять человек можно включать и свою кандидатуру).

Вопросы:

1. Выберите из группы 5 человек, кто бы мог представлять и защищать интересы коллектива на смотре знания, олимпиаде.

2. Выберите из группы 5 человек, кто бы мог представлять и защищать интересы группы в деканате, на общефакультетских собраниях.

3. Выберите из группы 5 человек, кто бы мог представлять и защищать спортивную честь коллектива.

4. Выберите из группы 5 человек, кто бы мог организовать, провести, участвовать в культурно-массовых мероприятиях, смотрах художественной самодеятельности.

5. Выберите из группы 5 человек, кто может трудиться сам и организовать на труд других.

список группы	учебная	общественная	спортивная	культмассовая	трудовая
1	/////////- 10				
2.	///////// - 9				
3.	///////// - 8				
...	///////// - 8				
32.	///////// - 7				

По каждому виду деятельности выбирается 5 человек, набравших максимальное количество баллов:

$$\frac{10+9+8+8+7}{5} \sim 8,4 \text{ (средний балл)}$$

5

Единство мнений в %:

32- 100%

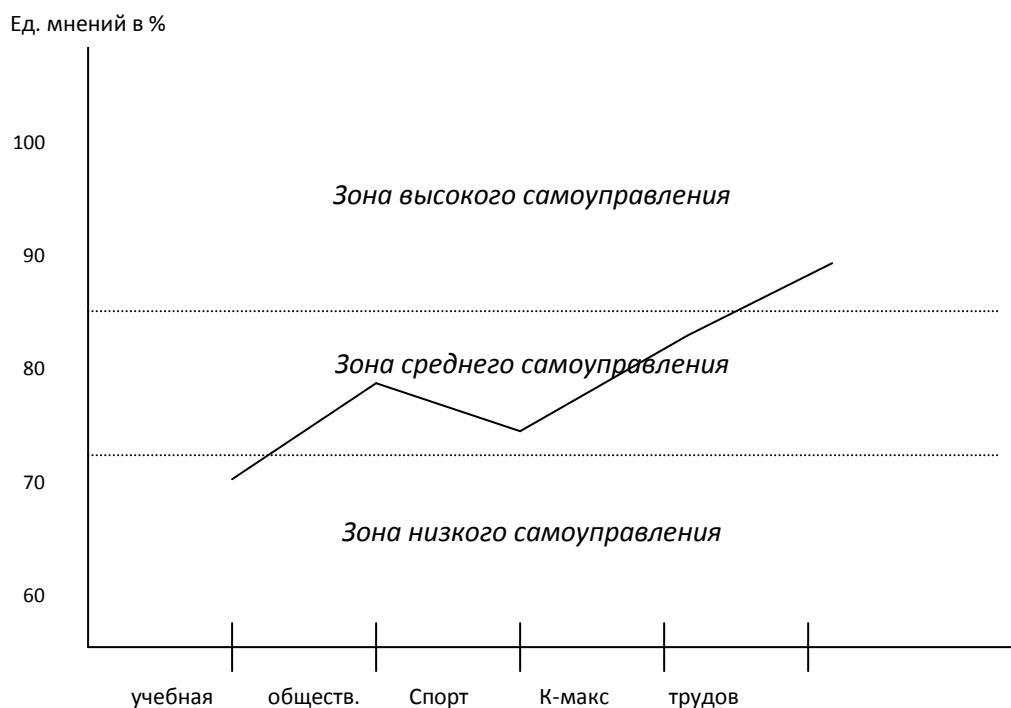
8,4- X%

$$X = \frac{8,4}{32} * 100\%$$

32

$X \approx 30\%$

После того, как будет вычислен коэффициент единства мнений по каждому виду деятельности, строится график:



Если большая часть графика попадает в зону высокого самоуправления, то это обозначает, что в данной группе знают своих лидеров, существует четкое распределение ролей, но это не дает возможности для творческого роста каждого члена группы.

Если большая часть графика попадает в зону среднего самоуправления, то это свидетельствует о том, что в группе знают своих лидеров, но есть возможность для творческого роста каждого члена коллектива.

Если большая часть графика попадает в зону низкого самоуправления, то можно сделать вывод, что в группе не знают своих лидеров, что обозначает:

- 1) группа только что сформирована;
- 2) в группе царит атмосфера непонимания, каждый стремится занять лидирующую позицию, не прислушиваясь к мнению своих одноклассников;
- 3) в группе царит безразличие; никто не хочет брать на себя лидирующие позиции.

3.10 Методика социально-психологической самооценки группы

1. Свои слова подтверждают делом.
2. Осуждают проявления эгоизма и индивидуализма.

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

38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Искренне верят в свою группу.
40. Одинаково правильно оценивают неудачи своей группы.
41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.
42. Никогда не подчеркивают преимуществ своей группы перед другими группами, преимуществ старых ее членов перед новыми.
43. Быстро находят между собой общий язык.
44. Знают, как лучше всего взаимодействовать друг с другом в совместной работе.
45. Всегда и во всем правы.
46. Личные интересы не ставят выше интересов других членов группы.
47. Активно поддерживают полезные для группы начинания.
48. Имеют сходные представления о нравственности.
49. Доброжелательно относятся друг к другу.
50. Тактично ведут себя по отношению не только к своей, но и к другим группам, по отношению не только к старым, но и к новым членам группы.
51. Способны взять на себя руководство группой, если потребуется.
52. Хорошо знают права и обязанности друг друга.
53. По-хозяйски относятся к материальным ценностям группы.
54. Поддерживают добрые начинания в группе.
55. Придерживаются одинаковых точек зрения о том, какими качествами должен обладать каждый член группы.
56. Уважают друг друга.
57. Активно стремятся к сотрудничеству с другими группами и с новыми членами в своей группе.
58. Готовы при необходимости взять на себя обязанности товарищей по группе.
59. Хорошо знают черты характера друг друга.
60. Умеют делать все на свете.
61. Ответственно выполняют любую работу.
62. Оказывают активное сопротивление всему, что разобщает группу.
63. Одинаково правильно оценивают распределение различных поощрений между членами группы.
64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Искренне радуются успехам других групп, новых членов своей группы.
66. Действуют организованно и дружно в сложных ситуациях.
67. Хорошо знают индивидуальные склонности и привычки друг друга.
68. Активно участвуют в работе, полезной для всей группы.
69. Лично заботятся об успехах группы.

70. Одинаково правильно оценивают наказания, которые за ошибки получают члены группы.

71. Внимательно относятся друг к другу.

72. Искренне огорчаются при неудачах не только своей, но и других групп, не только старых, но и новых членов группы.

73. Быстро и бесконфликтно во всех ситуациях находят такое распределение обязанностей между собой, которое вполне устраивает всех.

74. Хорошо знают, как обстоят друг у друга дела.

75. На любой вопрос могут дать правильный ответ.

При помощи 70 рабочих суждений, включенных в этот список, оценивается уровень развития в данной группе разнообразных отношений, характерных для сформировавшегося коллектива. Контрольные суждения служат определению того, можно ли доверять ответам, предложенным испытуемыми на рабочие суждения. Если ответы на контрольные суждения окажутся отличными от тех, какими они должны быть при внимательном и искреннем отношении к участию в исследовании со стороны членов изучаемой группы, то в свою очередь ответы на рабочие суждения считаются ненадежными и не заслуживающими доверия.

Все 70 рабочих суждений в методике разделены на семь групп по 10 суждений в каждой. Это – подшкалы данной методики, при помощи которых экспериментально оценивается степень развитости в группе как коллективе семь видов отношений.

Эти отношения следующие:

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

2. Коллективизм. Стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

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

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

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

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

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

В бланке, представленном в таблице, которым пользуются члены группы в процессе ее обследования, слева направо вертикальными рядами цифр обозначены номера рабочих суждений методики (за исключением крайнего правого столбца, где расположены номера контрольных суждений). Каждый из семи располагающихся слева направо столбцов включает в себя номера тех суждений,

которые включены в отдельную подшкалу методики, а сами подшкалы с первой по седьмую представлены в этом бланке столбцами, следующими друг за другом в соответствующем порядке. Так, например, первый слева столбец представляет подшкалу «ответственность»; второй слева столбец — подшкалу «коллективизм» и так далее.

В верхней части бланка представлена оценочная шкала, пользуясь которой члены изучаемой группы дают оценки отношениям в своей группе по каждому из 70 рабочих и 5 контрольных суждений, перечисленных выше. Соответствующие оценки сначала даются в словесных формулировках оценочной шкалы, затем переводятся в баллы, и эти баллы проставляются в бланке слева от порядкового номера соответствующего суждения. Перед началом исследования каждый член группы получает по одному бланку и инструкцию следующего содержания:

«Сейчас вам будет зачитан список суждений, которые характеризуют отношения, существующие в развитом, сформировавшемся коллективе. При помощи этих суждений вы должны будете оценить степень развитости своей группы как коллектива, т.е. сказать, насколько в вашей собственной группе представлены и развиты такие отношения между ее членами. Свою группу вы будете оценивать по каждому из 75 суждений в отдельности, пользуясь при этом имеющимся у вас бланком и шкалой, представленной в верхней его части. Порядок работы с методикой следующий: после того как вам будет зачитано первое суждение, вы должны будете оценить по нему свою группу и выбранную вами оценку поставить справа от номера соответствующего суждения на бланке. Затем зачитывается второе суждение и процедура повторяется многократно до тех пор, пока каждый из вас не оценит свою группу по всем 75 суждениям».

Замечание. Если по тому или иному суждению испытуемый не в состоянии оценить свою группу, то в бланк вместо конкретной цифровой оценки вносится прочерк «-», соответствующий последнему пункту словесной оценочной шкалы «затрудняюсь сказать». Необходимо, однако, стараться, чтобы этих прочерков было как можно меньше.

Анализ и оценка результатов исследования

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

Дальнейшей статистической обработке, преследующей цель получения оценок, характеризующих уровень развития в группе разных межличностных отношений, подлежат только те бланки испытуемых или их части, которые выдержали проверку

Все оказавшиеся годными для статистической обработки бланки сначала разрезаются на вертикальные полосы так, как это показано на схеме 1,

которая представляет собой образец уже заполненного испытуемым и оказавшегося годным для обработки бланка. Линии вертикального разреза показаны на нем столбцами точек. Эти столбцы как бы отделяют друг от друга столбцы порядковых номеров суждений, относящихся к отдельным подшкалам методики, вместе с оценками испытуемого по этим суждениям. (Предварительно от бланка испытуемого отрезается и отбрасывается крайний правый столбец с оценками по контрольным суждениям и оценочная шкала (верхняя часть бланка)).

1.3	2.4	3.5	4. -	5.3	6.5	7.6
8. -	9-5	10.4	11.2	12.4	13.1	14.6
16.3	17.6	18.5	19.3	20.2	21.3	22.5
23.4	24.5	25.4	26.3	27.1	28.4	29.4
31.5	32.3	33.2	34.1	35.3	36.5	37.5
38.4	39.3	40.2	41.5	42.6	43.4	44.6
46.5	47.3	48.4	49.5	50.4	51.6	52.5
53.3	54.4	55.5	56.2	57.3	58.5	59.6
61.5	62.3	63.2	64.4	65.6	66.5	67.4
68.3	69.3	70.4	71.5	72.4	73.6	74.5

Схема 1. Пример разрезания заполненного и признанного годным для статистической обработки бланка испытуемого в методике СПСК

На следующем этапе подготовки материалов к статистической обработке полученные полосы, содержащие порядковые номера суждений, относящихся к одной и той же подшкале, наклеиваются рядом друг с другом на чистый лист бумаги так, как это, например, показано на схеме 2. (Для упрощения картины, оценки, сделанные испытуемым, на этом рисунке не показаны.) Количество полос, наклеенных на лист бумаги, будет соответствовать количеству признанных годными полностью или частично для дальнейшей статистической обработки бланков испытуемых.

В итоге описанной процедуры должно получиться 7 листов с наклеенными на них полосами, относящимися к семи разным подшкалам методики.

Заметим, что в некоторых признанных годными для статистической обработки бланках часть строк может оказаться вычеркнутой. В этом случае и

на листе, представленном на схеме 2. будут вычеркнуты некоторые цифры. Эти цифры не должны приниматься в расчет в процессе статистической обработки результатов (считается, что в данном случае ответ испытуемого является неопределенным).

1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.
8.	8.	8.	8.	8.	8.	8.	8.	8.
16.	16.	16.	16.	16.	16.	16.	16.	16.
23.	23.	23.	23.	23.	23.	23.	23.	23.
31.	31.	31.	31.	31.	31.	31.	31.	31.
38.	38.	38.	38.	38.	38.	38.	38.	38.
46.	46.	46.	46.	46.	46.	46.	46.	46.
53.	53.	53.	53.	53.	53.	53.	53.	53.
61.	61.	61.	61.	61.	61.	61.	61.	61.
68.	68.	68.	68.	68.	68.	68.	68.	68.

Схема 2. Пример наклеенных на лист бумаги вертикальных полос от бланка испытуемого, соответствующих одной подшкале методики СПСК

Теперь можно уже непосредственно приступить к статистической обработке полученных результатов.

Сначала вычисляются средние оценки по каждому из 70 рабочих суждений. Для того, чтобы их получить, достаточно сложить баллы, имеющиеся в каждой строке листа бумаги с наклеенными на нем столбцами цифр, и разделить полученный результат на число суммированных значимых цифр в данной строке. Итог суммирования и последующего деления записывается справа от соответствующей строки оценок с точностью до одного знака после запятой. Пример подобных расчетов показан на схеме 3 для первого суждения первой подшкалы методики.

1. 3	1. 4	1. 2	1. 5	1. 3	1. 6	= 3,8
------	------	------	------	------	------	-------

Схема 3. Пример вычисления средней величины по первому суждению методики СПСК.

Прочерки («—») или зачеркнутые цифры не считаются значимыми и при вычислении средних величин не учитываются. Если, например, в соответствующей строке, составленной из 10 наклеенных на лист полос, имеется один прочерк и одна зачеркнутая цифра, то полученная сумма делится на 8.

Замечание. Если количество значимых цифр, имеющихся в строке, меньше половины числа полос, наклеенных на лист, то соответствующая средняя не вычисляется и считается неопределенной. Вместо нее справа после знака равенства (схема 3) записывается прочерк «—». Аналогичное правило

подсчета средних величин действует и во всех других случаях, когда к ним приходится обращаться.

В результате построчного вычисления средних оценок по данным, содержащимся в листах с наклеенными на них полосами, получают 70 оценок данной группы по частным суждениям, имеющимся в методике. Эти оценки, соответственно, характеризуют степень развитости в группе, как коллективе, семидесяти частных видов отношений, отраженных в данных суждениях. На этом первый этап статистической обработки результатов завершается.

На следующем этапе, работая уже с данными, полученными на первом этапе, можно вычислить средние показатели развитости в группе тех отношений, которые отражены в семи подшкалах методики: ответственности, коллективизма, сплоченности, контактности, открытости, организованности и информированности. Для этого достаточно на каждом листе бумаги с наклеенными полосами сложить полученные средние оценки по вертикали и сумму разделить на число этих оценок (имеются в виду те средние оценки, пример которых показан на схеме 3 справа после знака равенства). Ниже показано, как это делается (первичные данные для упрощения не показаны).

	= 3,1
	= 4,0
	= --
	= 4,1
	= 3,9
	= 2,4
	= --
	= 5,0
	= 3,3
	<u>= 2,7</u>
	= 3,6

Пример расчета средней для подшкалы

Вычисленная в данном примере средняя величина, характеризующая уровень развития отношений, связанных с одной из подшкал методики, представлена справа внизу под чертой. Она получена в результате суммирования всех цифр, находящихся в вертикальном столбце, и деления суммы на 8 (две частные оценки отсутствуют, а вместо них стоят прочерки, поэтому деление производится не на 10, а на 8).

На третьем этапе статистической обработки вычисляют общую оценку изученной группы как коллектива. Для этого достаточно сложить все средние по подшкалам, полученные на предыдущем этапе статистического анализа, и разделить сумму на число таких средних (оно может быть равно 7, если все средние оценки по отдельным подшкалам были получены, или меньше, если часть таких оценок отсутствует).

Таким образом, в результате трех этапов проведенного статистического анализа получают три типа оценок группы как коллектива:

1. Частные оценки степени развитости в нем 70 видов отношений, которые отражены в соответствующих 70 суждениях методики.

2. Средние оценки 7 видов отношений более общего плана, отраженных в соответствующих 7 подшкалах методики.

3. Одну общую оценку уровня развитости всех отношений в данной группе, которая одновременно является показателем уровня развития данной группы как коллектива.

Все эти данные затем вносятся в специальную диаграмму, называемую социально-психологическим рельефом группы. На рис.1 показан не заполненный образец такой диаграммы, а на рис. 2 — с уже внесенными в него статистическими показателями трех описанных выше типов: 1-3.

Социально-психологический рельеф группы как коллектива является круговой диаграммой, на которой с помощью ломаной кривой и в цифрах изображаются разные оценки, характеризующие уровень развития данной группы. Семь больших секторов рельефа последовательно, по часовой стрелке, представляют подшкалы методики, названия которых вписаны по периметру рельефа. Сразу под этими названиями приведены порядковые номера тех суждений методики СПСК, которые входят в каждую подшкалу. Им на рельефе соответствуют 70 мелких секторов, по 10 в каждом большом секторе. На верхнем радиусе рельефа нанесена оценочная шкала, используемая в методике. Имеющиеся на нем цифры от 0 до 6, идущие от центра к периферии, соответствуют минимальной и максимальной оценке, которую может получить любой вид изучаемых отношений. Через пункты этой шкалы, соответствующие целым значениям оценок, проведены концентрические окружности, которых на рельефе также 6. В самом центре рельефа представлены 7 подшкал методики с их порядковыми цифровыми обозначениями и место для выставления общей оценки группы как коллектива (центральный малый круг рельефа).

В центральный малый круг рельефа записывается общая оценка уровня развития в группе всей системы изученных отношений. В расположенные близко к центру рельефа малые сектора, следующие сразу после номеров подшкал, вносятся средние оценки отношений, соответствующих отдельным подшкалам методики, причем порядковая нумерация этих оценок соответствует порядку следования слева направо подшкал в бланке испытуемого. Оценки, полученные по 70 частным суждениям, отмечаются в виде точек в 70 малых секторах рельефа, обозначенных сверху цифрами, соответствующими порядковым номерам суждений. Точка ставится в середине малого сектора в том месте по вертикали, которое на заданной оценочной шкале соответствует данной оценке. В заключение все точки соединяются между собой ломаной кривой, как это показано на рис. 2. Она и представляет собой графический рельеф группы.

Таким образом, о группе, результаты исследования которой по методике СПСК представлены на рис.2, можно сказать следующее. Общий уровень ее развития как коллектива характеризуется величиной 3,5 балла. По подшкалам данная группа получила, соответственно, следующие оценки: 1. Ответственность — 4,1 балла. 2. Коллективизм — 3,7 балла. 3. Сплоченность — 3,4 балла. 4. Контактность — 3,6 балла. 5. Открытость — 2,7 балла. 6. Организованность — 2,8 балла. 7. Информированность — 4,4 балла.

**Бланк испытуемого
к методике социально-психологической самооценки группы
как коллектива**

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

Выводы об уровне развития

Решение вопроса о том, на каком уровне социально-психологического развития как коллектив находится исследованная группа, принимается на основе сравнения полученных средних ее оценок с теми, которые представлены ниже.

5,0 баллов и выше — почти идеальный уровень развития группы как коллектива.

От 4,5 до 4,9 балла - очень высокий уровень развития группы как коллектива.

От 4,0 до 4,4 балла — высокий уровень развития группы как коллектива.

От 3,0 до 3,9 балла — средний уровень развития группы как коллектива.

От 2,5 до 2,9 балла — низкий уровень развития группы как коллектива.

Меньше 2,4 балла - очень низкий уровень развития группы как коллектива.

Пользуясь этой оценочной шкалой, мы можем сделать вывод о том, что та группа, социально-психологический рельеф которой показан на рис. 2, как коллектив находится на среднем уровне развития.

Замечание. Этой же оценочной шкалой можно пользоваться для выяснения того, на каком уровне развития в данной группе находятся частные виды отношений, отраженные в 70 рабочих суждениях, а также отношения, представленные в 7 подшкалах. Можно оценивать уровень развития каждого из них в отдельности.

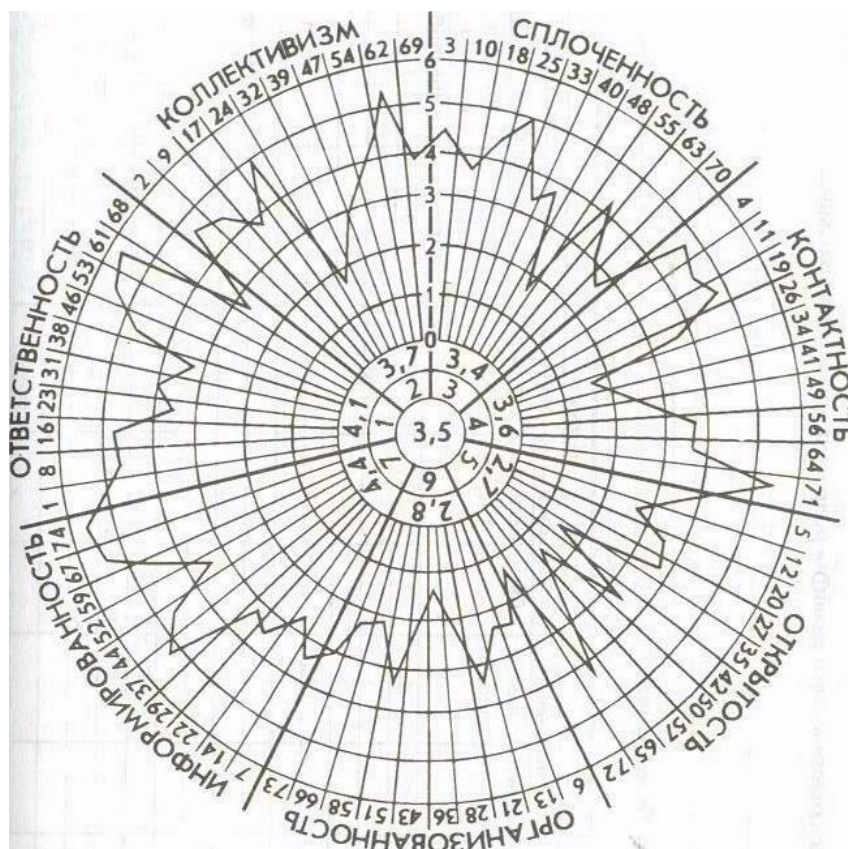


Рис. 1 Социально - психологически и рельеф группы как коллектива.

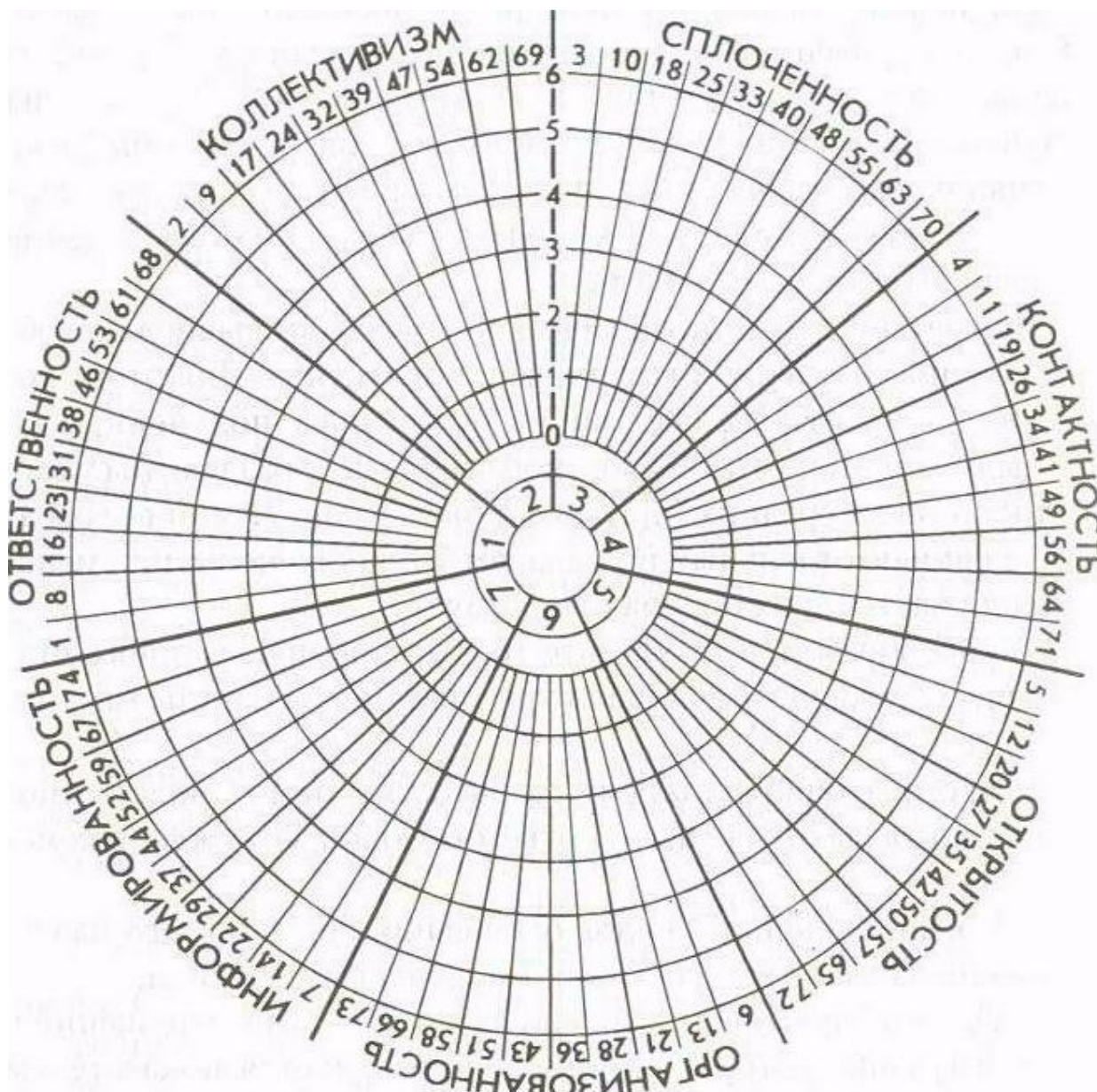


Рис.2 Образец матрицы социально-психологического рельефа к методике СПСК

3.11 Тест описания поведения К. Томаса

Тест адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению в 1981 г.

В своем подходе к изучению конфликтных решений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал: что этот термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать.

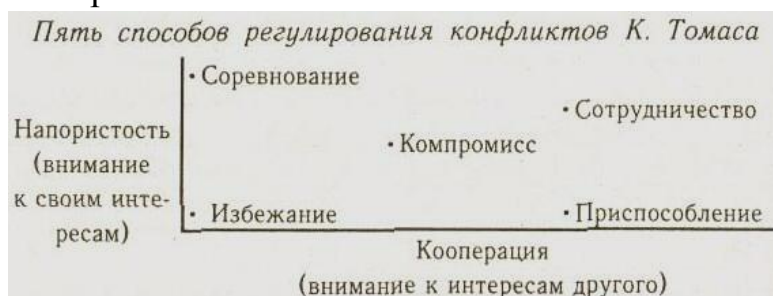
Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое

идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов и увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.



В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Тест можно использовать в групповом варианте как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времени не более 15-20 мин.

Инструкция. «Предлагаемый вашему вниманию опросник состоит из двойных высказываний: а и б. Внимательно прочитав каждое высказывание, выберите то, которое в большей степени соответствует тому, как вы обычно поступаете и действуете».

Текст опросника

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов и другого человека, и моих собственных.
3. а) Обычно я стремлюсь добиться своего.
б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.
б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя.
б) Я стараюсь добиться своего.
7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.
б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Я думаю, что не всегда следует волноваться из-за каких-то возникших разногласий.
б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.
б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все

- затронутые интересы и спорные вопросы.
- б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
- 12.а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
- б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
- 13.а) Я предлагаю среднюю позицию.
- б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
- 14.а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
- 15.а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
- б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
- 16.а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
- б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
- 17.а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
- 18.а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
- б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
- 19.а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.
- 20.а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
- б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
- 21.а) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.
- б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
- 22.а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека.
- б) Я отстаиваю свою позицию.
- 23.а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
- б) Иногда я предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- 24.а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.
- б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
- 25.а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
- б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
- 26.а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.
- б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
- 27.а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
- б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность

настоять на своем.

28.а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29.а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30.а) Я пытаюсь щадить чувства другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы могли совместно добиться успеха.

№ п/п	Соперничеств о	Сотрудничеств о	Компромис с	Избегание	Приспособ- ление
1.				А	А
2.		Б	А		
3.	А				Б
4.			А		Б
5.		А		Б	
6.	Б			А	
7.			Б	А	
8.	А	Б			
9.	Б			А	
10.	А		Б		
11.		А			Б
12.			Б	А	
13.	Б		А		
14.	Б	А			
15.				Б	А
16.	Б				А
17.	А			Б	
18.			Б		А
19.		А		Б	
20.		А	Б		
21.		Б			А
22.	Б		А		
23.		А		Б	
24.			Б		А
25.	А				Б
26.		Б	А		
27.				А	Б
28.	А	Б			
29.			А	Б	
30.		Б			А

4 Программа психологического изучения классного коллектива и особенностей межличностного взаимодействия обучающихся

1.Официальная структура коллектива.

- Состав группы обучающихся _____ человек
Ж _____ человек
М _____ человек
- Средний возраст _____ лет.
- Полных семей _____, неполных семей _____, неблагополучных семей _____
- История формирования группы обучающихся (в каком году был создан данный коллектив _____)
- ФИО классного руководителя) _____
- Система традиций в группе обучающихся (кем установлены традиции классным руководителем или самими обучающимися)

- Содержание единых требований к поведению учащихся

2. Характеристика класса как коллектива (по результатам проведённых диагностик)

⇒ Организационное единство (насколько едина группа)

- Преобладание в отношениях стремления к сотрудничеству, доминирование конфликтности и равнодушия (укажите причины)

- Способность группы к согласованию действий, особенно в трудных ситуациях

- Степень самостоятельности группы в принятии решений

- Отношение к новичкам (положительное, отрицательное, равнодушное. Укажите причины) _____

⇒ Психологическое единство (интеллектуальное, эмоциональное, волевое)

- Единство мнения коллектива (анализ методики ЦОЕ)

- по отдельным видам отношений

- общая оценка уровня развитости всех отношений (ЦОЕ)

- вывод (осведомленность о возможностях группы, взаимопонимании, в процессе деятельности, стремление находить общий язык)

- Общая эмоциональная атмосфера (психологический микроклимат в группе, преобладание определенного настроения (приподнятого или подавленного), стремление членов группы к сопереживанию)

- Способность группы преодолевать препятствия

- Характер проявлений общности социально обусловленных потребностей, интересов, целей

3. Общая характеристика учебной деятельности

- Характеристика успеваемости по отдельным предметам

- Любимые учебные занятия коллектива обучающихся (Укажите причины)

-
-
-
-
-
- Число неуспевающих в коллективе, причины неуспеваемости

 - Число отличников в коллективе. Их взаимоотношения с другими членами коллектива

 - Отношение коллектива и отдельных учащихся к оценке знаний (Характер реагирования учеников в случае выставления необъективной оценки, уровень самооценивания)

4. Участие коллектива во внеклассной и внешкольной работе.

- Место и роль коллектива в жизни образовательной организации

- Участие коллективаа в мероприятиях общешкольного характера (активность, творческий подход, роль актива класса, влияние лидеров)

- Престиж классного коллектива

5. Состояние дисциплины в классе.

- Общий уровень дисциплины _____
- Дисциплина на учебном занятии _____

- Отрицательное влияние отдельных обучающихся или групп на поведение коллектива

6. Межличностные отношения внутри коллектива

- Существуют ли в классе лидеры (формальные, неформальные, чем обусловлено лидерство?)

- Насколько сильно выражено влияние лидера на класс

- Социально-психологический статус лидеров (Agr)

- формальных

- неформальных

- с чем это связано?

- Знает ли класс своих лидеров в различных видах деятельности:

- в учебной

- в общественной

- в трудовой

- в спортивной

- существуют ли учащиеся, которых класс отвергает. С чем это связано? (Ф.И. ученика, анализ результатов методик «Межличностная приемлемость» и «Социометрия»)

Ф.И. _____ Agr _____ C_(соц. статус) _____

Ф.И. _____ Agr _____ C _____

Ф.И. _____ Agr _____ C _____

- Наличие микрогрупп в классе и принцип(ы) их образования

- Коэффициент удовлетворенности (КУ) межличностными отношениями в классе (пояснить о чем это свидетельствует)

- Наличие в коллективе конфликтных пар:

- Коэффициент сплоченности группы, характер сплоченности

- Причины низкой сплоченности класса как коллектива

- Особенности взаимоотношений между мальчиками и девочками

- Отрицательные социально-психологические явления в классном коллективе

7. Особенности общения

- Общие интересы учащихся внутри группы

- Проблемы в общении, их причины

- На основании проведенных методик указать, какие личностные и эмоциональные особенности способствуют оптимизации процесса общения

- На основании проведенных методик указать, какие личностные и эмоциональные особенности затрудняют процесс общения

- Конфликты в коллективе, частота их возникновения

- Причины возникновения конфликтов _____

-
-
-
- Личностные особенности, с которыми, на Ваш взгляд, связана склонность к конфликтному поведению

-
-
-
- Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

-
-
-
- Инициаторы конфликтов

-
-
-
- Сформированность умений находить правильный выход из конфликтных ситуаций

-
-
-
- Особенности проблем в общении в подростковом возрасте

-
-
-
- Причины возникновения проблем в общении обучающихся:

- с родителями _____
- с учителями _____
- со сверстниками (своего пола) _____
- со сверстниками (противоположного пола) _____

- Личностные качества и особенности эмоциональной сферы, затрудняющие процесс общения (на основе анализа проведенных методик)
-
-
-
-
-
-
-

8. Общие выводы по результатам исследования

- Уровень развития группы обучающихся как коллектива _____

- Психологический климат в коллективе

- Особенности управления и самоуправления

- Достоинства данного классного коллектива

- Недостатки, причины этих недостатков

- Актуальные проблемы

- Общие рекомендации:

5 Рекомендации классному руководителю. Развитие благоприятного социально-психологического климата в коллективе обучающихся

Коллектив обучающихся – это мощный инструмент воспитания. Создание благоприятного социально-психологического климата в группе обучающихся является важным компонентом педагогической работы, поскольку психологически здоровые, творческие, уверенные в своих силах люди представляют особую ценность для современного общества.

В понятии социально-психологического климата выделяются три «климатические зоны»:

- Социальный климат, определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи деятельности, насколько здесь гарантированно соблюдение всех прав и обязанностей его членов.
- Моральный климат, определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми.
- Психологический климат, это те неофициальные отношения, которые складываются между учащимися, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Благоприятный психологический климат в коллективе прежде всего проявляется в общих эмоционально насыщенных отношениях детей к происходящему; в активности обучающихся, их сознательном отношении к образовательному процессу, в доброжелательных отношениях со сверстниками и взрослыми. Нездоровый психологический климат тормозит развитие детского коллектива и личности в нем, так как связан с преобладанием отрицательных эмоций.

Для того чтобы изучить социально- педагогический климат в классе, педагоги должны знать характеристики благоприятного социально-психологического климата.

- В классе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между ребятами, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; детям нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.
- В классе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых учащихся, выступают в их защиту, помогают новичкам.
- В классе высоко ценят такие черты личности, как ответственность, честность, трудолюбие и бескорыстие.
- Члены класса активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, добиваются высоких показателей в учебе и досуговой деятельности.
- Успехи или неудачи отдельных учащихся класса вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.
- В отношениях между группировками внутри класса существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Для изучения и формирования социально-психологического климата в классе используются различные психолого-педагогические приемы:

- определение неформальной структуры класса, выявление лидера и его роли в группе;
- коррекция формальной и неформальной структуры класса (например, посредством перевыборов формального лидера);
- определение уровня сплоченности класса и его психологической атмосферы;
- применение игр, направленных на сплочение коллектива;
- определение причин конфликтов в классе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения;
- изучение индивидуальных особенностей школьников;
- развитие коммуникативных навыков;
- определение влияния личности педагогов и классного руководителя, их педагогических стилей на взаимодействие со школьниками;
- социально-психологическая коррекция взаимоотношений в коллективе (проведение социально-психологических тренингов и психологических консультаций).

Для того чтобы оценить, насколько безопасно чувствует себя ребенок в классе, можно использовать такие методы.

- Наблюдение за детьми. При наблюдении за ребенком нетрудно уловить признаки смущения, неловкости — он говорит тихим голосом, избегает глазного контакта, переминается с ноги на ногу, тербит одежду, держит руки во рту и др. Частые опоздания и прогулы ученика могут свидетельствовать о том, что он избегает находиться в классе. Немало полезной информации об эмоциональном состоянии учащихся дают наблюдения над позой, которую он принимает в тех или иных ситуациях. Так, скрещивание рук и ног во время общения является защитной реакцией. Прикрывание рта рукой во время слушания свидетельствует о том, что человек не доверяет говорящему. Сжатые кулаки указывают на состояние враждебности.
- Беседы с родителями. Учителю стоит выяснить, любит ли ребенок ходить в школу, что он рассказывает о своем классе. Часто ли он жалуется на недомогания после школы или по утрам. Как ребенок готовит уроки: делает это самостоятельно или с помощью родителей.
- Анкетирование учащихся. Можно попросить детей ответить на вопросы анкеты. При этом необходимо предупредить, что ответы не станут известны одноклассникам.

Можно пофантазировать с ребятами на тему «Погода в классе»:

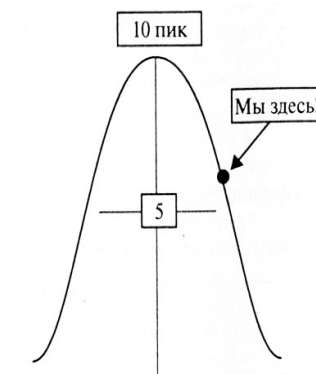
- Мороз и холод;
- пасмурно, прохладно, влажно;
- буря, гром и молния;
- туман;
- град;
- высокое давление;
- снегопад;

- ясное, спокойное утро;
- дождь;
- солнечно.

С помощью игры-теста «Альпинист» можно наглядно определить степень сплоченности-разобщенности класса.

«Теперь представьте, что пик - это вершина горы - это по-настоящему дружный класс, это коллектив, где все помогают друг другу, не сплетничают и не обзываются... Какой высоты достигли вы?»

Социометрическое исследование помогает изучить взаимоотношения в коллективе и определить лидеров в классе и ребят с низким социальным статусом (отверженных, изолированных), а также проследить динамику развития.



Наиболее эффективными способами формирования и поддержания социально-психологического климата в классе являются:

- умение находить общие интересы, которые объединили бы детей класса и на их основе организовывать общие дела;
- формировать традиции класса, участвовать в общешкольных традиционных делах;
- если есть свободное время - привлекать ребят проводить его вместе;
- создавать ситуации коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь класса каждого ребенка;
- создавать условия для повышения комфортности самочувствия детей в школе и сохранения стабильно - положительных отношений между учителями и учащимися;
- развивать коммуникативную культуру, навыки общения и сотрудничества;
- развивать эмпатийные способности членов группы, умение и потребность в познании других людей, толерантное к ним отношение.

Создание благоприятного социально-психологического климата в классе зависит от психологической компетентности учителя и от активной позиции педагога по отношению к детям и классу.

Класс, конечно же, становится коллективом не сразу. Он превращается в него, по мере того, как накапливается опыт совместной деятельности, создаётся и растёт актив, складываются положительные традиции, растут и крепнут товарищеские связи, устанавливаются правильные взаимоотношения с общешкольным коллективом. КОЛЛЕКТИВ - это когда придумали - ВМЕСТЕ, сделали - ВМЕСТЕ, испытывали волнения и восторги, переживания и слезы - ВМЕСТЕ, пошли дальше - ВМЕСТЕ.

И, конечно же, ВМЕСТЕ с нашими родителями. Старый школьный афоризм гласит: «Самое сложное в работе с детьми – это работа с их родителями». И говоря о формировании благоприятного психологического климата в классном коллективе, хочется напомнить о правилах профессионального такта в работе с родителями учащихся.

В беседе с родителями учащихся учитываем:

1. Терапевтический момент: учтиво поздороваться, поинтересоваться, как идет жизнь в семье, все ли здоровы. От этого в значительной мере зависит содержание предстоящей беседы. Если учитель узнает, что в семье горе или серьезные неприятности, то он не станет говорить о негативных сторонах школьной жизни ребенка, предъявлять претензии родителям. Все это можно сказать при следующей встрече.

2. Начинаем разговор о ребенке обязательно с хорошего. Стараемся увидеть положительные стороны в характере и поведении даже самого «трудного» ученика. Только такое начало беседы может обеспечить ее продуктивный характер и положительный результат. Иметь в виду, что поток исключительно негативной информации о ребенке естественно вызывает у родителей неприязнь к собеседнику, гнев и обиду на школу.

3. Терпеливо выслушиваем родителей. Особое внимание обращаем на то положительное, что они рассказывают о ребенке и что не известно учителям. Ни в коем случае не прерываем рассказ родителей репликами типа: «Я тороплюсь», «Мне некогда» или «Да перестаньте защищать своего сына». Помним, что именно мать и отец в первую очередь должны защищать своих детей, иное просто противоестественно. Гораздо хуже, если родители не видят в своем ребенке ничего хорошего, потеряли надежду на будущее.

4. Далее корректно, спокойно, без пафоса и лишних эмоций можно сказать о недостатках школьника, что смущает учителей в его характере и поведении.

5. С учетом индивидуальных особенностей ученика и его родителей, их семейно-бытовых условий высказать свои соображения и педагогические рекомендации по развитию школьника, преодолению негативных сторон его личности.

6. Беседа завершается терапевтическим моментом: не забудьте вежливо попрощаться, передать привет знакомым членам семьи, наметить ориентиры следующей встречи, если она прогнозируема.

Учителя разные – ведь они вырастают из учеников. Учитель – мастер, виртуоз, профессионал, имеющий свои профессиональные хитрости и приемы. Только он знает, сколько труда и сил ушло на том, чтоб урок шел как по нотам. И я желаю вам, уважаемые педагоги, наравне с увлеченностью своими профессиональными приемами, не забывать о психологическом климате на уроке и во внеурочное время, для того, чтобы в итоге получить желаемый результат.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии, 1991, №3;
2. Андреева Г.М. Социальная психология. – Режим доступа: www.myword.ru;
3. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. – М., 2015;
4. Бережная, К.М. Гайдар, Л.А. Кунаковская, З.Д. Черемисова . Педагогическая практика: программа и методическое обеспечение / Сост. И.Ф. Бережная, К.М. Гайдар, Л.А. Кунаковская, З.Д. Черемисова. – Воронеж, 2014.
5. Введение в психологию / Под общ.ред. А.В. Петровского. - М., 2016;
6. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. Практикум по возрастной психологии: Учеб.пособие/Под ред. - СПб.: Речь, 2014.
7. Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков. СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2017 г.
8. Донцов А.И. О понятии группы в социальной психологии //Социальная психология: Хрестоматия /Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая - М, 2016;
9. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М., 2014;
10. Дружинин В. Психология общих способностей. С-Пб., 2017.
11. Дубовская Е.М., Тихомандрицкая О.А. О стратегиях работы психолога в школе // Социальная психология: Хрестоматия /Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая - М, 2014;
12. Еникеев М.И. Общая и социальная психология. – М., 2018;
13. Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов. – Ростов
14. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации /О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2016.
15. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога средней школы / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд.6-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2016.
16. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов. /– М., 2018,
17. Майерс Д. Социальная психология. – СПб, 2015;
18. Межличностное восприятие в группе /Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. - М., 2016;
19. Миронова Е.Е. Сборник психологических тестов. Часть I: Пособие / Сост. Е.Е.Миронова – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2015.
20. Миронова Е.Е. Сборник психологических тестов. Часть II: Пособие / Сост. Е.Е.Миронова – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2016.

21. Миронова Е.Е. Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие / Сост. Е.Е.Миронова – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2016.
22. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. - М., 2015, Кн. 1;
23. Немов Р.С. Психология: Учеб.для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2015. — Кн. 3:Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики.
24. Овчинникова И.В., Кирмач Г.А.. Диагностический инструментарий для мониторинга развития ключевых компетентностей учащихся. Методическое пособие / И.В. Овчинникова, Г.А. Кирмач. - Луганск: СПД Резников В.С., 2017.
25. Основы конструктивного общения / сост. Т.Г. Григорьева и Т.П. Усольцева. – М., Новосибирск, 2017;
26. Пашукова Т.И., Допира А.И., Дьяконов Г.В (сост.). Психологические исследования. Практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов. Учеб.пособие. — М.: Издательство «Институт практической психологии», 2016.
27. Практическая психодиагностика /сост. Д.Я.Райгородский. – Самара, 2016;
28. Прихожан А. М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст (+CD). 2-е изд. — СПб.: Питер, 2017. — 192 е.: ил. — (Серия «Детскому психологу»).
29. Прихожан А.М. Применение методов прямого оценивания в работе школьного психолога / Научно-методические основы использования в школьной психологической службе конкретных психодиагностических методик: Сб. научн. тр. / Редкол.: И.В. Дубровина (отв.ред.) и др. — М.: изд. АПН СССР, 1988. — С. 110 – 128.
30. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие.-Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 2018.
31. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб.пособие: В 2 кн. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014. — Кн. 1: Система работы психолога с детьми разного возраста.
32. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб.пособие: В 2 кн. —М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014. — Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения.
33. Социальная психология / под ред. Г.П. Предвечного и Ю.А. Шерковина. – М., 2015;
34. Социальная психология малой группы /под ред. Р.Л.Кричевского и Е.М.Дубовской — М., 2018.

Методические рекомендации
по диагностике межличностных отношений
и социально-психологического климата в
коллективах обучающихся на различных
ступенях образования

Автор-составитель:

Яковлева Н.К., заведующий кафедрой акмеологии и
профессиональной деятельности АмИРО

Компьютерный набор и вёрстка: Новиков В.В.

Подписано к печати 14.05.2020
Бумага офсетная № 1.
Тираж 100 экз.

Формат 60х84 1/16
Усл.п.л. 4,42
Заказ № 488

675000 г.Благовещенск, ул.Северная,107
ГАУ ДПО Амурский областной институт развития
образования Тел./факс (4162)226-262