СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. Структура и управление классным коллективом 5

1.1.Лидер и руководитель в формальной и неформальной структуре подросткового класса 5

1.2.Роль взаимоотношений и взаимодействия лидера и руководителя в функционировании подросткового коллектива 10

Глава 2. Исследование взаимоотношений лидера и классного руководителя 16

2.1.Идея, методика и ход исследования 16

2.2.Результаты исследования и выводы 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 22

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 24

Приложение 1 25

##### ВВЕДЕНИЕ

Проблема лидерства в подростковой среде занимает далеко не последнее место в ряду школьных проблем. Одна из граней этой проблемы – взаимодействие и взаимоотношения лидера с классным руководителем. Дальнейшая жизнь подростка потребует от него не только умения строить свою жизнь, но и, диктуемые временем, навыки лидерского поведения, выступающие условием жизненного успеха. В современном мире от будущего взрослого требуются поистине лидерские качества: инициативность, настойчивость, вера в себя и успех дела. И взаимоотношения с руководителем займут не последнее место в жизни вчерашнего подростка.

Современная психология выделяет официальную и неофициальную структуру взаимоотношений в коллективе. Официальная структура представляет собой систему позиций, заданных извне, обществом и необходимых для функционирования данного коллектива. Эти позиции характеризуются определенными предписаниями: занимающие эти позиции имеют более или менее определенные представления о правах и обязанностях, связанных с данными позициями. В современном школьном классе это могут быть какие угодно должности. Например, командира, председателя. В нашем исследовании – это президент.

В неофициальной, межличностной системе отношений позиции определяются индивидуальностью каждого школьника и особенностями данного класса. Уже в начальной школе наблюдается стремление детей занимать в классном коллективе определенные, привлекающие их позиции: вожака, лучшего ученика, лучшего спортсмена. В подростковом возрасте различные позиции в классе выделяются особенно рельефно. В этом возрасте дети отчетливо понимают, что официальные и неофициальные руководящие, лидирующие позиции не совпадают.

Исследование этой проблемы имеет психолого-педагогический смысл. Педагогу, выступающему в роли классного руководителя, необходимо знать эффективные способы воздействия на весь классный коллектив. Давно выяснено, что наибольшее социализирующее влияние взрослый может оказать на коллектив через его лидера. Но остаются не вполне ясными условия эффективного взаимодействия и взаимоотношений лидеров класса и классного руководителя. Выявлению параметров эффективных взаимоотношений и посвящена наша работа.

Объектом данной курсовой работы является классный коллектив

Предметом данной курсовой работы являются взаимоотношения лидера и классного руководителя.

Цель курсовой работы: выявить степень позитивности взаимоотношений лидера и классного руководителя.

Цель достигается посредством решения следующих задач:

1. Исследовать научную психологическую литературу по проблеме лидерства и руководства;
2. Провести исследование, позволяющее оценить взаимоотношения лидера и классного руководителя;
3. Исследовать полученные данные и описать результаты
4. Сделать выводы на основании полученных результатов.

##### Глава 1. Структура и управление классным коллективом

##### 1.1.Лидер и руководитель в формальной и неформальной структуре подросткового класса

В каждой социальной группе существует схема взаимо­действия ее членов в зависимости от положения в группе. Положение в группе определяется, в основном, статусом и набором ролей для каждого члена группы. Любая группа, даже демократического характера, в статусно-ролевом отношении иерархиризированна. Иерархия взаимоотношений членов группы сказывается на двух несовпадающих структурах – формальной и неформальной. Формальная груп­повая дифференциация – это взаимосвязь формально-ролевых положений. Глава формальной структуры называется руководителем. Неформальная групповая дифференциация предполагает взаимосвязи членов группы, скорее по личным симпатиям-антипатиям. Во главе неформальной структуры стоит лидер. Группа не может долгое время функционировать без лидера. Функциональная теория лидерства утверждает, что лидерство – это функция группы[[1]](#footnote-1). А синтетическая теория лидерства, что лидерство – это, скорее функция личности[[2]](#footnote-2). Лидер обладает самым высоким статусом в группе и выполняет самые ответственные социальные роли в групповой деятельности. В любом коллективе можно выделить не только лидеров, но другие статусно-ролевые позиции, например, «звезд», «предпочитаемых», «отвергаемых», «изолированных». Формальная и неформальная структуры группы, как правило, не совпадают.

В своих действиях член группы ориентируется на свой ста­тус и на статусы других членов группы. Он строит свои дей­ствия в связи с групповыми ожиданиями. «Несоответствие пове­дения членов группы групповым ожиданиям порождает груп­повые конфликты. Если поведение человека противоречит груп­повым ожиданиям, он подвергается отрицательным санкциям, принудительному воздействию. Человек, чье поведение явля­ется образцовым, вызывает положительную санкцию — одоб­рение, поощрение»[[3]](#footnote-3). То есть от каждого члена ожидается определенное поведение, соответствующее тем требованиям, которые предъявляются к исполняе­мой им социальной роли.

Внутриколлективная позиция лидера связана с успешностью выполнения задач, стоящих перед группой. «Если в классе никто фактически не является вожаком, т. е. никто на занимает позицию лидера (а, допустим, только считается им), то такой класс, как правило, является «серым», «бесцветным»[[4]](#footnote-4).

Именно лидеры определяют нормы и ценности данного коллек­тива. Лидер в силу авторитетности своей позиции обладает боль­шими возможностями для внушения. Подражание подростков школьни­кам-лидерам происходит из самого факта доверия им. От того, кто является лидером, в большей степени зависит успешность функционирования коллектива, достижения им целей, ради которых он был создан. Именно от лидера зависит, сможет ли член коллектива, стоящий ниже на иерархической лестнице, раскрыться как личность, реализовать не просто статус в ролевом исполнении, а свои ценности, смыслы, убеждения, взгляды. Будет ли чувствовать себя развивающейся личностью или будет включен в группу, только потому что боится остаться один.

Следует отметить, что нельзя раз и навсегда определить черты личности, характерные именно для лидеров. Но в подростковом возрасте особо обостряются требования и ожидания, которые предъявляют друг другу школьники в системе межличностных отношений. «В этих обстоятельствах лидер старше­классников часто является эталоном, наиболее референт­ным лицом в классе, с помощью которого все другие оцени­вают свои и чужие поступки»[[5]](#footnote-5). Иногда педагоги и родители исходят из предвзятого мнения, что положение лидера в классе занимают отличники учебы. Если для этого заключения есть определенные основания, когда речь идет об учениках младших классов, то в старших классах прямая зависимость между статусами отлични­ка и лидера не прослеживается.

Лидер в подростковой группе выступает для ребят как носитель личностных качеств, становящихся образцом и ориентиром для подражания и следования. При этом личностные качества лидера отвечают ценностям, которые принимаются и признаются в дан­ной возрастной группе. Экспериментально установлено, что стар­шеклассники оценивают своих ровесников в связи с теми ка­чествами, которые не только признаются особо ценными в этом возрасте, но и являются у них самих слабо развитыми или вовсе отсутствующими. «Обладающие подобными качествами товарищи оказываются наиболее влиятельными и имеют наибольшие осно­вания обрести авторитет, стать лидерами класса»[[6]](#footnote-6). Поэтому психологическая наука выделяет различные типы лидеров по различным критериям, при помощи которых можно наиболее полно описать жизнь группы, коллектива. «Типы лидеров выделяют по содержанию деятельности, по стилю руководства, по характеру деятельности, по внутриколлективным функциям, по сфере взаимоотношений».[[7]](#footnote-7) Исходя из этой классификации, можно заключить, что в коллективе может быть много лидеров, тем более что различные обстоятельства выдвигают временных, ситуативных лидеров. Когда в коллективе много лидеров, это явление положи­тельное, но при обязательном условии: их нравственные ценности не должныпротиворечить друг другу.Разнообразие лидеров обес­печивает разнообразную жизнь коллектива.

Актуальной проблемой для подросткового коллектива является ценностные ориентиры коллективной деятельности. Подростки еще не всегда могут отличить дурное от хорошего, просоциальное от антисоциального, часто не имеют юридических знаний, не говоря уже о личностной и социальной незрелости, являющихся возрастным признаком. У преступной, девиантной, с низкой культурой развития взаимоотношений, групп тоже всегда есть лидирующее лицо. Именно от лидера будет зависеть заняты ли будут члены группы общественно полезными делами, или будут ориентированы на незаконную деятельность. Чтобы проиллюстрировать нашу мысль приведем слова А.С.Макаренко: «Митягина необходимо было удалить как можно скорее.

 Может быть, ничего особенно порочного и не было в баштанных делах или в ограблении пасеки, но постоянное внимание колонистов к этим де­лам... знаменовали полную остановку развития нашего тона, зна­меновали, следовательно, застой. И на фоне этого застоя для вся­кого пристального взгляда уже явными сделались непритязатель­ные рисунки: развязность колонистов, какая-то специальная коло­нистская вульгарность по отношению и к колонии, и к делу, утоми­тельное и пустое зубоскальство, элементы несомненного циниз­ма... Все это отразилось и на внешнем облике колонистов и всей колонии: разболтанное движение, неопрятный и неглубокий позыв к остроумию, небрежно накинутая одежда и припрятанная по уг­лам грязь»[[8]](#footnote-8).

 Руководство описывает группу несколько иначе. Классный руководитель – это, прежде всего, агент социализации. Он представляет социальные организации и институты. Он является носителем общественных норм, правил, ценностей, способов поведения, культуры. Фактически, классный руководитель – это представитель общества.

 Очень интересной и наглядной является схема Г.М.Андреевой, сравнивающей лидерство и руководство[[9]](#footnote-9).

**Таблица 1.1.**

|  |  |
| --- | --- |
| Руководство | Лидерство |
| Элемент макросреды, отвечающий системе доминирующих в ней социальных отношений | Феномен микросреды, соответствующий потребностям и установкам группы |
| Средство регулирования отношений в рамках социальной организации | Связано с регулированием внутригрупповых, межличностных отношений, носящих неофициальный характер |
| Процесс целенаправленной и контролируемой деятельности социальных организаций и институтов | Возникает и функционирует преимущественно стихийно |
| Более стабильное явление, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях группы | Подвержено влиянию установок и настроений группы |
| Характеризуется применением достаточно определенной системы административных санкций | Характеризуется применением широкой системы приемов социально-психологического воздействия на личность и группу |
| Процесс принятия решения имеет сложный и многоэтапный характер | Процесс принятия решения не нормирован |
| Руководитель осуществляет представительство группы в макросреде | Протекает в условиях микросреды |

 Как свидетельствует данная таблица, лидерство – это, в общем и целом, групповой феномен и групповая функция. Именно от лидера подросткового коллектива будет зависеть, как дети будут решать свои возрастные задачи. Руководитель же в подростковом коллективе необходим, чтобы направлять развитие группы и ее членов в социально одобряемое русло, необходим для того, чтобы не выросло девиантное, преступное сообщество, чтобы дети смогли правильно социализироваться, правильно решить возрастные задачи, а по мере взросления влиться в трудовое сообщество взрослых. Если лидер – это социально незрелый сверстник, то руководитель – это наставник, воспитатель, способный привить общественные ценности и нормы каждому члену группы, класса. Ввиду разницы в возрасте, социальном опыте, зрелости и функций лидер и руководитель находятся как бы по разную сторону границ группы.

Соотношение лидерства и руководства составляет особую проблему в образовательной среде, так как от эффективности и того и другого зависит, будет ли группа решать стоящие перед ней задачи. Эта проблема может быть осмыслена в терминах формальной и неформальной структуры группы. Но в школьной среде несовпадение этих структур вызвано не только социально-психологическими особенностями жизни группы, но и возрастными. Классный руководитель – это взрослый, подчас немолодой человек, для которого руководство – это работа, за которую платят. Лидер – это всегда сверстник, озабоченный теми же проблемами, что и другие члены коллектива. Таким образом, противоречие между лидерством и руководством может еще более обостриться ввиду возрастного фактора.

##### 1.2.Роль взаимоотношений и взаимодействия лидера и руководителя в функционировании подросткового коллектива

Находясь в тесных отношениях, лидер подростковой группы и классный руководитель, с неизбежностью приобретают нечто общее в стилях управления группой. Это обеспечивает механизм идентификации лидера с руководителем, действующий объективно и более отчетливо на того, кто более незрел и подвержен внушению. Очевидно, что ребенок перенимает некоторые черты руководящего стиля. Единство представлений о том, как нужно управлять другими облегчает взаимопонимание между лидером и руководителем.

Проблема изучения стиля лидерствав тра­диции социальной психологии тесно переплетается с проблемой стиля руководства. В связи с неоднозначностью употребления терминов “лидерство” и “руководство”, тенденцией к совмещению позиций лидера и руководителя при их рассмотрении в реально действующих формальных группах в одном лице, очень часто проблему обозначают как стиль руководства. До сих пор в психологической науке отсутствует строгость в дифференциации двух этих процессов, что порождает содержательное совпадение характеристик, относимых к стилям лидерства и руководства.

Попыток выделить различные стили руководства (лидерства) в социальной психологии было сделано достаточно много, и главным результатом их являются уточнение и конкретизация как минимум двух сто­рон: содержание решений, предлагаемых лидером группе, и техника (приемы, способы) осуществления этих решений. Так, существует достаточно известная типология, берущая свое начало в экспериментах Курта Левина, в соответствии с которой выделяются:

1) Авторитарный стиль, который характеризуется преимущественным использованием руководителем административно-распорядительных и дисциплинарных методов управления, единоличным принятием решения, жестким контролем за деятельностью подчиненных, практическим отсутствием делегирования полномочий исполнителям в отношении организации, планирования, выбора способов деятельности; социально-психологическая позиция руководителя – вне группы (коллектива).

2) Демократический стиль, когда управленческие решения принимаются совместно, после обсуждения проблемы и учета мнений других сотрудников, свое мнение руководитель высказывает в форме предложения, рационально делегирует необходимый объем полномочий другим работникам, оставляя за собой право контроля по ключевым вопросам, социально-психологическая позиция руководителя – внутри группы.

3) Попустительский стиль, который характеризуется “псевдодемократической” позицией руководителя, когда всем работникам допускается высказывать свое мнение, но нет четкого разграничения полномочий, сфер ответственности, контроля за деятельностью подчиненных со стороны руководителя; его социально-психологическая позиция – незаметное пребывание в стороне.

В практике экспериментальных исследований названы и такие типы лидеров, как лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, лидер-генератор эмоционального настроя, лидер эмоцио­нального притяжения, лидер-умелец. Многие из этих характерис­тик могут быть с успехом отнесены и к руководителю.

Суть проблемы заключается в том, что сам феномен лидерства еще не описан достаточно полно, прежде всего, не выяснены до конца различия в позиции лидера и руководителя. В экспериментальных исследованиях в равной мере выявляют­ся и стиль лидерства, и стиль руководства. Очень часто методики, предназначенные для определения стиля лидерства, считаются год­ными и для определения стиля руководства. В действительности не во всех случаях, применение одних и тех же методик правомерно: учиты­вая разведение функций лидера и руководителя и характера их деятельности, необходимо видеть, в каких конкретно функциях руководитель повторяет психологический рисунок деятельности лидера, а в каких он обусловлен иными обстоятельствами.

Можно рассматривать отношения лидера и руководителя как диадические. Такой подход распространен в социальной психологии. Он позволяет анализировать парные отношения и взаимодействия. К ним применимы все закономерности межличностного восприятия и взаимодействия, описанные в социальной психологии. Отношения между лидером и руководителем, несомненно, переживаются обеими сторонами как взаимовлияния.

Их межличностное взаимодействие определяется социальными позициями общающихся, «системой их смыслообразования, способностью к социально-психологической рефлексии».[[10]](#footnote-10) Механизмы межличностного взаимодействия многократно и разносторонне описаны. К ним можно отнести убеждение, психическое заражение, подражание и внушение. Убеждение, особо ценное в воспитательной работе, это процесс логического обоснования какого-либо суждения или умозаключения. Убеждение предполагает влияние на сознание, создание таких обстоятельств, когда собеседник может осмыслить ситуацию, посмотреть на нее по-новому, принять новое решение. Психическое заражение «осуществляется через восприятие психических состояний, настроений, переживаний».[[11]](#footnote-11) В детских коллективах этот механизм действует особенно сильно, так как дети и подростки имеют чуткую, откликающуюся на внешние воздействия психику, легко воодушевляются, «заболевают» чужими установками. Подражание направлено на воспроизведение ребенком поведения, или внутренней логики другого человека. Подростки не могут избежать подражания значимому человеку, так как он является образцом построения собственной личности, влияет на развитие самосознания и «Я-концепции». Внушение происходит при доверии к сообщениям говорящего и порождает готовность действовать в соответствии с присвоенными установками. Дети также особенно чувствительны к внушению, так как учителя и родители в их глазах обладают авторитетом, поэтому знают, как нужно думать и поступать. Во взаимоотношениях лидера и руководителя всегда присутствует момент межличностного оценивания и восприятия. Основные механизмы которого, Г.М. Андреева называет рефлексией и эмпатией. Рефлексия позволяет понять другого человека, встать на его место, оценить глубину его проблем. А эмпатия позволяет непосредственно почувствовать, как себя чувствует другой человек. Если между лидером и классным руководителем эти механизмы «настроены», то разногласия у них будут возникать только по деловым вопросам.

 Существенным фактором взаимоотношений между лидером и руководителем является психологический климат в группе, в классе. В их отношениях зримо и незримо присутствуют другие члены коллектива. Р.С. Немов отмечает: «Однако в целом отношения в малой группе не сводимы к диадическим, поскольку для каждой пары наугад взятых людей можно выделить значимых для них других членов той же самой малой группы, отношения которых к каждому члену данной пары влияют, в свою очередь, на их личные взаимоотношения. Следовательно, парные взаимоотношения всегда строятся с учетом отношений с другими окружающими данную пару людьми»[[12]](#footnote-12).

С другой стороны, лидер подросткового коллектива – это такой же подчиненный для классного руководителя, как и другие дети. Ни одно воспитательное воздействие не может иметь должного эффекта, если у классного руководителя потерян контакт с ребенком, существенно нарушены позитивные взаимоотношения. Иногда взаимоотношения руководителя с подчиненными специально включают в модели, описывающие руководство. Например, Е.М. Дубовская, рассматривая модель руководства Фидлера, замечает: «Другая психологическая составляющая фидлеровской модели — параметры ситуации, в которой действует руководитель. Таких параметров три: степень благоприятности отношений руководителя с подчиненными; величина позиции власти (влияния) руководителя в группе; структура групповой задачи. Совокупная количественная оценка (по специально разработанным шкалам) всех перечисленных выше параметров дает представление о величине осуществляемого руководителем «ситуационного контроля», т.е. степени владения им ситуацией функционирования группы»[[13]](#footnote-13). Ни один здравомыслящий руководитель не станет осложнять ситуацию руководства плохими отношениями с подчиненными.

 Очевидно, что лидер и классный руководитель, притом, что оба они осуществляют управление коллективом, имеют разные, лишь частично перекрывающиеся функции, решают, по большому счету, разные задачи. Но их действия направлены на один и тот же предмет – классный коллектив. Можно выделить условия нормального функционирования коллектива, связанные с взаимоотношениями лидера и руководителя. К ним мы отнесем:

* взаимопонимание между лидером и руководителем;
* способность разделять деятельность по управлению классным коллективом, согласовывать и корректировать свои действия;
* достаточное развитие рефлексии в восприятии друг друга;
* разделение просоциальных целей развития коллектива;

На классного руководителя, как на более зрелого человека, ложится большая ответственность. Ему необходимо быть «грамотней», «умней», «терпеливей», чем классным лидерам. Необходимо учитывать, что без лидера, он не сможет подвигать группу на решение конкретных задач. Кроме того, лидерство в подростковом возрасте очень неустойчиво. За короткое время лидеры в классе могут поменяться. Это связано с объективными процессами роста и развития подростков, быстрой сменой их интересов.

 По результатам исследования литературных источников можно сделать следующие выводы:

* Класс представляет собой «наложение» формальной и неформальной структур. Глава формальной структуры называется руководителем. Во главе неформальной структуры стоит лидер;
* Основная функция лидера – определять ведущие нормы и ценности данного коллектива, прокладывать стратегии решения групповых задач, в том числе и возрастных;
* Основная функция руководителя – выступать агентом социализации, представителем общества, осуществлять связь с общественными институтами и организациями, направлять деятельность членов классного коллектива в просоциальное русло;
* Лидеру и руководителю классного коллектива необходимо находиться в позитивных взаимоотношениях для успешного функционирования коллектива и эффективного решения им своих задач;
* Важным фактором взаимодействия и взаимоотношений лидера и классного руководителя является психологический климат коллектива;
* Взаимоотношения лидера и руководителя подчиняются межличностным закономерностям, на них распространяются законы межличностного восприятия и оценивания;

**Глава 2. Исследование взаимоотношений лидера и классного руководителя**

##### 2.1.Идея, методика и ход исследования

 В основе нашего исследования лежит идея о том, что взаимоотношения лидера и руководителя более тесные, чем руководителя и других членов группы. Тесные взаимоотношения означают, что стороны оценивают их как позитивные, глубокие, выражают высокую степень удовлетворенности ими. Удовлетворенность взаимоотношениями лидера и руководителя невозможно проследить, если не сравнивать их со взаимоотношениями классного руководителя и других челнов группы, имеющих более низкий статус, чем лидерский.

С целью реализации задуманного исследования, мы воспользовались:

1. Методикой «Измерения взаимоотношений между тренером и спортсменом»[[14]](#footnote-14). Методику эту мы несколько видоизменили, заменив слово «тренер» в опроснике словосочетанием «классный руководитель». Такая замена, по нашему мнению, не приносит ущерба методике, так как в опроснике речь идет, фактически о функциях руководителя по отношению к менее подчиненному. Методика составлена при помощи простых понятий и доступна старшекласснику. Одновременно можно считать использование такой видоизмененной методики ее апробированием. Как показала практика, в измененном виде методика дает интересные, по-видимому, значимые результаты. (Приложение 1).
2. Для получения необходимых данных, мы также использовали сведения о формальной структуре класса, которые просто скопировали со стенда, представляющего класс. На этом стенде было следующее распределение должностей в классе:

Новиков А. – президент

Мареева Т. – вице-президент

Мелихова Н. – председатель Классной Думы

Зиновьева Е. – министр образования

Зайцев Р. – министр досуга

Павлова Ф. – Министр иностранных дел

Состав классной думы: Харламова Г., Пескова В., Иванов С., Жученко Э., Мотренко Е., Кирейцева А., Перова Ю., Козлова Т., Собакина М., Веретнова О., Бутаков С., Харьков Г., Метелкин В., Синельникова Ю., Демченко Я., Седова Л., Иванов Н., Коломиец А.

3. Использовали данные устного опроса учеников класса и учителей, работающих в этом классе, проведенного с целью выявить лидеров класса и характер их лидерства. Выявлено, что лидерами класса можно назвать Новикова А., Мелихову Н., Марееву Т. Эти лидеры отличаются характером лидерства. Новиков А. Умеет организовать, убедить, уговорить, раздать роли в предстоящем проекте. Мелихова Н. По общему мнению, «душа класса». Она умеет выслушать, посочувствовать, понять, не делать поспешных выводов. Мареева Т. отличается тем, что умеет «работать руками», может сделать любую работу, требующую ручных умений.

Исследование проводилось на базе МОУ СОШ № 100, в 10 классе. В исследовании приняли участие 25 одноклассников. Им было предложено ответить на вопросы опросника и зафиксировать результаты в разработанных нами бланках ответов.

Таблица 2.1

|  |
| --- |
| Ф.И. …………………………………………………………………………………Внимательно прочитайте каждое из приведенных суждений. Если Вы считаете, что оно верно и соответствует Вашим отношениям с классным руководителем, то напишите «да»; если же оно неверно, то «нет». Гарантируем конфиденциальность. Результаты исследования будут использоваться только в обобщенном виде. Спасибо! |
| А | Б | В |
| № вопроса | Ответ: «да» (+),«нет» (-) | № вопроса | Ответ: «да» (+),«нет» (-) | № вопроса | Ответ: «да» (+),«нет» (-) |
| 1 |  | 2 |  | 3 |  |
| 4 |  | 5 |  | 6 |  |
| 7 |  | 8 |  | 9 |  |
| 10 |  | 11 |  | 12 |  |
| 13 |  | 14 |  | 15 |  |
| 16 |  | 17 |  | 18 |  |
| 19 |  | 20 |  | 21 |  |
| 22 |  | 23 |  | 24 |  |
| Итог |  | Итог |  | Итог |  |
| Сумма баллов |

#####

##### 2.2.Результаты исследования и выводы

В результате опроса получены данные, которые мы представили в таблице (Таблица 2.2). Оценки компонентов взаимоотношений представленных в таблице, нуждаются в пояснениях. Гностический параметр выявляет уровень компетентности учителя как специалиста-воспитателя, Эмоциональный – определяет, насколько классный руководитель симпатичен ученику. Поведенческий компонент показывает, как складывается реальное взаимодействие классного руководителя и учащегося.

Таблица 2.2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия | Компоненты взаимоотношений | Сумма баллов | Группа |
| гностический | эмоциональный | поведенческий |
| 1. | Мелихова  | 7 | 7 | 6 | 20 | 1  |
| 2. | Мареева | 6 | 7 | 7 | 20 |
| 3. | Новиков | 6 | 6 | 7 | 19 | 2 |
| 4. | Зайцев | 6 | 7 | 6 | 19 |
| 5. | Харламова | 5 | 6 | 7 | 18 |
| 6. | Зиновьева | 5 | 6 | 6 | 17 |
| 7. | Сироткин | 6 | 6 | 5 | 17 |
| 8. | Иванов С. | 5 | 5 | 7 | 17 |
| 9. | Павлова | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 10. | Пескова | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 |
| 11. | Харьков | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 12. | Мотренко | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 13. | Метелкин | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 14. | Бутаков | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 15. | Веретнова | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 16. | Жученко | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 17. | Кирейцева | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 18. | Перова | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 19. | Синельникова | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 20. | Демченко | 3 | 4 | 3 | 10 |
| 21. | Иванов Н. | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 |
| 22. | Седова | 2 | 4 | 3 | 9 |
| 23. | Собакина | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 24. | Козлова | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 25. | Коломиец | 2 | 3 | 3 | 8 |

 Наибольшая сумма баллов, выражающая наивысшую оценку отношений с классным руководителем – 24. Естественно, чем ближе сумма баллов у каждого ученика к этому числу, тем выше оценка взаимоотношений с классным руководителем. Мы разделили класс на группы, согласно данным опросника. Положим:

* от 20 до 24 баллов – отношения с классным руководителем идеальные;
* от 15 до 19 баллов – отношения с классным руководителем очень хорошие, основанные на взаимопонимании;
* от 10 до 14 баллов – отношения с классным руководителем удовлетворительные, но особой близости и взаимопонимания нет;
* от 5 до 9 баллов – отношения скорее неудовлетворительные.

В результате нашего исследования получено четыре группы, характеризующие близость и удовлетворенность отношений с классным руководителем.

Отношениями глубокого взаимопонимания отличаются отношения классного руководителя с двумя ученицами. Отношения взаимопонимания у классного руководителя с семью учениками. Отношения, которые можно назвать удовлетворительными – с одиннадцатью учениками. Отношения, которые можно назвать, скорее, неудовлетворительными – с пятью учащимися.

 Дальнейший анализ, заключающийся в сопоставлении формальной структуры класса с неформальными взаимоотношениями с классным руководителем, показывает, что:

* ученики, которые оценивают свои отношения с классным руководителем как неудовлетворительные, в структуре класса занимают места членов классной Думы. По-видимому, они не принимают участия в общественной жизни класса и не слишком хорошо учатся;
* ученики, которые оценивают свои взаимоотношения с классным руководителем как удовлетворительные, также «заседают» в классной Думе;
* ученики, оценивающие свои отношения с классным руководителем как хорошие, отличающиеся взаимопониманием, занимают должности в классном активе. А Новиков А. является классным Президентом.
* Ученики, которые оценивают свои взаимоотношения с классным руководителем как отличные, занимают в структуре класса «высокие» посты Председателя Классной Думы и вице-президента.

Таким образом, наши предположения подтверждаются: ученики, занимающие высокие посты в формальной структуре класса, отличаются наилучшими отношениями с классным руководителем, оценивают их как благоприятные.

На основании и по результатам исследования можно сделать следующие выводы:

* Взаимоотношения лидера и руководителя более тесные, чем руководителя и других членов группы. Тесные взаимоотношения означают, что стороны оценивают их как позитивные, глубокие, выражают высокую степень удовлетворенности ими;
* Методика «Измерения взаимоотношений между тренером и спортсменом» видоизмененная принесла положительные результаты. Возможно применение ее в других классных коллективах;
* Для получения результатов мы сопоставили формальную структуру класса и оценки учениками взаимоотношений с классным руководителем;
* Ученики, занимающие высокие посты в формальной структуре класса, отличаются наилучшими отношениями с классным руководителем, являются классными лидерами;
* Наблюдается достаточное совпадение формальной и неформальной структуры класса, когда лидеры, являются еще и руководителями классной жизни;
* Очевидно, что выборы в классе проходили не без помощи классного руководителя. Частичное совпадение формальной и неформальной структур позволяет активнее проводить социальные влияния на классный коллектив.

##### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема взаимоотношений классного руководителя и лидера в классном коллективе является сложной и многогранной. Нельзя однозначно определить, где начинаются функции руководителя, а где – лидера. Определенность вносится лишь на уровне макро- и микросоциума. При разделении этих уровней становится очевидным, что лидер и руководитель решают, разные задачи. Функционирование группы на уровне макросоциума приводит к вычленению формальной структуры класса. Класс представляет собой «наложение» формальной и неформальной структур. Глава формальной структуры называется руководителем. Во главе неформальной структуры стоит лидер.

Основная функция лидера состоит в определении ведущих норм и ценностей данного коллектива, прокладывании стратегий решения групповых задач, в том числе и возрастных. Руководитель реализует свои основные функции в том, что выступает агентом социализации, ориентирует детей на общественные нормы и правила, подает пример, задает образцы поведения, осуществляя таким образом связь с общественными институтами и организациями.

Для того, чтобы классный коллектив функционировал нормально, лидеру и классному руководителю необходимо находиться в позитивных взаимоотношениях, понимать друг друга, представлять задачи друг друга. Важным фактором взаимодействия и взаимоотношений лидера и классного руководителя является психологический климат коллектива. Взаимоотношения лидера и руководителя подчиняются межличностным закономерностям, на них распространяются законы межличностного восприятия и оценивания. Взаимоотношения лидера и руководителя более тесные, чем руководителя и других членов группы. Тесные взаимоотношения означают, что стороны оценивают их как позитивные, глубокие, выражают высокую степень удовлетворенности ими.

В своем исследовании мы использовали методику «Измерения взаимоотношений между тренером и спортсменом». Видоизменив ее, мы получили положительные результаты не в спортивной группе, а в классном коллективе. Применение этой методики, видимо, возможно в школе вообще. Ученики, занимающие высокие посты в формальной структуре класса, отличаются наилучшими отношениями с классным руководителем, являются классными лидерами. В исследованном нами классе наблюдается достаточное совпадение формальной и неформальной структур, что позволяет классному руководителю эффективнее работать с классом.

Исследованная нами тема, чрезвычайно интересна и практически полезна. В перспективе, мы планируем продолжить исследования лидерства и руководства в классах, спортивных группа, группах по интересам.

##### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1998;

Еникеев М.И.. Общая и социальная психология. – М., 2000;

Введение в психологию / Под ред. А. В. Петровского. – М., 1996;

Немов Р.С. Психология. В 3 кн.. Кн. 1 - М.., 2003;

Аникеева Н.П. учителю о психологическом климате в коллективе. – М., 1983;

Макаренко А.С. Педагогическая поэма.Собр. соч.Т.1 – М., 1957;

Дубовская Е.М. Руководство малой группой. Социальная психология: Хрестоматия:/Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - М., 2003;

Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.А., Серова Л.К. Методики психодиагностики в спорте. – М., 1984

Кричевский Р.Л. Синтетический подход к иследованию лидерства//Вопросы психологии, 1977, №6;

### Приложение 1

Измерение взаимоотношений между классным руководителем членом ученического коллектива

1. Классный руководитель умеет точно предсказать результаты своих учеников
2. Мне трудно ладить с классным руководителем
3. Классный руководитель – справедливый человек
4. Классный руководитель умело подводит меня к выступлениям на людях
5. Классному руководителю явно не хватает чуткости в отношении с людьми
6. Слово классного руководителя для меня – закон
7. Классный руководитель тщательно планирует работу со мной
8. Я вполне доволен классным руководителем
9. Классный руководитель недостаточно требователен ко мне
10. Классный руководитель всегда может дать разумный совет
11. Я полностью доверяю классному руководителю
12. Оценка классного руководителя очень важна для меня
13. Классный руководитель в основном работает по шаблону
14. Работать с классным руководителем – одно удовольствие
15. Классный руководитель уделяет мне мало внимания
16. Классный руководитель, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей
17. Классный руководитель плохо чувствует мое настроение
18. Классный руководитель всегда выслушивает мое мнение
19. У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет классный руководитель
20. Я не стану делиться с классным руководителем своими мыслями
21. Классный руководитель наказывает меня за малейший проступок
22. Классный руководитель хорошо знает мои слабые и сильные стороны
23. Я хотел бы стать похожим на классного руководителя
24. У нас с классным руководителем чисто деловые отношения
1. Г.М.Андреева. Социальная психология. – М., 1998, с.267 [↑](#footnote-ref-1)
2. Р.Л.Кричевский. Синтетический подход к иследованию лидерства//Вопросы психологии, 1977, №6, с.87 [↑](#footnote-ref-2)
3. М.И.Еникеев. Общая и социальная психология. – М., 2000, с.416 [↑](#footnote-ref-3)
4. Н.П.Аникеева. учителю о психологическом климате в коллективе. – М., 1983, с.36 [↑](#footnote-ref-4)
5. Введение в психологию / Под ред. А. В. Петровского. – М., 1996, с.322 [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же, с.323 [↑](#footnote-ref-6)
7. Н.П.Аникеева. учителю о психологическом климате в коллективе. – М., 1983, с.37 [↑](#footnote-ref-7)
8. А.С.Макаренко. Педагогическая поэма.Собр. соч.Т.1 – М., 1957, с.174-175 [↑](#footnote-ref-8)
9. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1998, [↑](#footnote-ref-9)
10. М.И.Еникеев. Общая и социальная психология. – М., 2000, с.433 [↑](#footnote-ref-10)
11. Н.П.Аникеева. Учителю о психологическом климате в коллективе. – М., 1983, с.6 [↑](#footnote-ref-11)
12. Немов Р.С. Психология. В 3 кн.. Кн. 1 - М.., 2003 , с.550 [↑](#footnote-ref-12)
13. Дубовская Е.М. Руководство малой группой. Социальная психология: Хрестоматия:/Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - М., 2003, с.278 [↑](#footnote-ref-13)
14. Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.А., Серова Л.К. Методики психодиагностики в спорте. – М., 1984, с.73 [↑](#footnote-ref-14)