Московский психолого-социальный институт

Стерлитамакский филиал

Психолого-педагогический факультет

Ишмуратова Р.Р.

Курсовая работа по социальной психологии

Психодиагностика и коррекция межличностных отношений

студентки

3 курса группы 01/3-01 ПИС

научный руководитель

кандидат психологических наук, доцент

Араканцева Т.А.

Стерлитамак – 2003

**Оглавление**

Введение

Глава I. Теоретические основы психодиагностики и психокоррекции межличностных отношений.

1. Социально-психологическая диагностика межличностных отношений.
   1. Понятие «межличностные отношения»…………………………………….6

1.2 Принципы и методы диагностики межличностных отношений…………...9

2. Коррекция межличностных отношений

2.1. Теоретические и общеорганизационные основы проведения социально-психологического тренинга общения…………………………………………………22

2.2 Проведение тренинга общения……………………………………………..29

Глава II. Практическое обоснование проблемы психодиагностики и психокоррекции межличностных отношений.

1. Организация и методы исследования…………………………………………..40
2. Результаты исследования и анализ полученных результатов………………...53

Заключение…………………………………………………………………………..6

Литература…………………………………………………………………………...6

Приложения

**Введение**

Личность – тайна одного, любовь – тайна двух, а всеобщий коллектив как исторический организм, вечно стремящийся себя утвердить, - это тайна не одного, не двух и не трех, а тайна всего человечества.

А.Ф. Лосев

Межличностные отношения проявляются в большом разнообразии сфер человеческого бытия, которые существенно отличаются друг от друга и в которых действуют различные психологические факторы. Сфера межличностных отношений охватывает практически весь диапазон существования человека. Можно утверждать, что человек, даже будучи в совершенном одиночестве, продолжает опираться в своих действиях и мыслях на имеющиеся у него представления об оценках значимых других. Не случайно были созданы и до сих пор показывают свою теоретическую и практическую ценность такие психологические теории, в которых важнейшее значение для всех личностных составляющих приписывается межличностным отношениям.

Выбранный нами вопрос для исследования весьма актуален. Объясняется это необходимостью овладения набором методик для изучения межличностных отношений и наиболее эффективных методов психокоррекции этих отношений, среди которых можно выделить деловые игры, тренинги общения, дискуссии и т.д.

В наши дни происходит интенсивный процесс взаимного обогащения наук. Так называемые старые, классические науки одерживают наиболее ощутимые победы там, где они выступают в союзе с науками молодыми, заимствуют у них методы исследования, способы мышления и т.д. В результате возникает то, что потом называют «достижением на стыках наук».

Так, например, для дальнейшего развития педагогики имеет тесный ее союз с психологией. В настоящее время задача состоит в том, чтобы преодолеть определенный разрыв между психологическими исследованиями, с одной стороны, и их педагогическим осмыслением и практическим применением, с другой. Ликвидация этого разрыва чрезвычайно важна и для психологии, достижения которой могут внедрять в практику чаще всего не непосредственно, а через педагогику. Педагогика должна впитать, ассимилировать не только результаты психологических исследований, но и частично их методы добывания фактов. Это очень непростой процесс.

Почему нас интересует союз педагогики с психологией? Ответом на этот вопрос служит выбранный нами объект для изучения межличностных отношений. Этим объектом явились классы средней школы № 19 г. Салават РБ. Таким образом в нашей работе мы будем рассматривать малые группы. Среди высокоразвитых малых групп мы особо выделим коллективы, в которых межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п. для того, чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду высоких требований: успешно справляться с возложенными на нее задачами (быть эффективной в отношении основной для нее деятельности), иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности, быть способной к творчеству, т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

Любое исследование начинается с выделения и определения основных ее составляющих, а именно цели, предметной области и задач. Выделим их.

**Цель:** изучить особенности межличностных отношений с помощью двух основных направлений в психологической работе – это психодиагностика и психокоррекция.

Предметная область: межличностные отношения и их качества.

Задачи:

1. определить сущностные характеристики понятия «межличностные отношения»;
2. выявить и систематизировать методы изучения межличностных отношений;
3. определить тренинг общения как основное направление в психокоррекции межличностных отношений.

Таким образом, определив основные составляющие, т.е. ее цель, предмет и задачи, мы хотели бы раскрыть основные особенности понятия «межличностные отношения» и основные методы психокоррекционной работы. Эти вопросы и будут предметом обсуждений в первых параграфах данной работы.

**Глава I. Теоретические основы психодиагностики и психокоррекции межличностных отношений.**

1. **Социально-психологическая диагностика межличностных отношений.**
   1. **Понятие «межличностные отношения»**

Человеческая сущность налицо только в общении, в единстве человека с человеком, в единстве, опирающемся лишь на реальность различия между Я и ТЫ

Л. Фейербах.

Сфера межличностных отношений охватывает практически весь диапазон существования человека. Можно утверждать, что человек, даже будучи в совершенном одиночестве, продолжает опираться в своих действиях и мыслях на имеющиеся у него представления об оценках значимых других.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Межличностные отношения охватывают значительный круг явлений, но все они могут быть квалифицированы с учетом трех компонентов взаимодействия (рис.1)

|  |
| --- |
| Восприятие и понимание людьми друг друга (социально-перцептивная сторона) |

|  |
| --- |
| Межличностная привлекательно-сть (симпатия и притяжение) |

|  |
| --- |
| Взаимовлияние и поведение (в частности, ролевое) |

Компоненты взаимодействия

Рис 1. Компоненты взаимодействия

**Социальную перцепцию** определяют как восприятие внешних признаков человека, соотнесение их с его личностными характеристиками, интерпретацию и прогнозирование на этой основе его поступков. В ней обязательно присутствует оценка другого и формирование отношений к нему в эмоциональном и поведенческом плане. На основе внешней стороны поведения мы как бы «читаем» внутренний мир человека, пытаемся понять его и выработать собственное эмоциональное отношение к воспринятому.

**Симпатия** – эмоциональная положительная установка на субъект взаимодействия. Взаимная симпатия создает целостное внутригрупповое состояние удовлетворения.

**Притяжение** является одной из составляющих межличностной привлекательности и в основном связано с другим конкретным человеком. Притяжение часто сопряжено с переживаемой симпатией )эмоциональным компонентом взаимодействия.

**Функционально-ролевые отношения** значимы при изучении «делового» общения и совместной деятельности. Такие отношения зафиксированы в специфических для данной общности сферах жизнедеятельности (трудовой, учебной, игровой и т.д.) и разворачивают в ходе усвоения человеком норм и способов действия в группе. Межличностные отношения проявляются во многих сферах человеческого бытия, которые существенно отличаются друг от друга и в которых действуют различные психологические факторы.

Основой межличностных отношений в группе является прежде всего эмоциональная межличностная привлекательность членов группы. Привлекательность – очень важный фактор человеческих взаимоотношений. Характер общения и успешность совместной деятельности во многом определяются уровнем привлекательности партнеров.

В целом, чем выше взаимопривлекательность партнеров, тем больше они удовлетворены внутригрупповыми межличностными отношениями.

Вместе с тем, сфера человеческих взаимоотношений значительно шире сферы эмоционально привлекательных людей. Было бы не правильным думать, что вне взаимного притяжения невозможно ни нормальное общение, ни успешная деятельность людей. Связано это с тем, что удовлетворенность внутригрупповыми отношениями может быть высокой и при успешной совместной деятельности, даже если при этом не формируются близкие эмоциональные отношения. Принято считать, что удовлетворенность межличностными отношениями членов группы может регулироваться посредством двух различных феноменов совместимостью партнеров, порождающую межличностную привлекательность, и срабатываемостью, порождающей удовлетворенность результатами совместной деятельности.

Межличностная совместимость – сложный психологический эффект сочетания, взаимодействия общающихся людей. Под структурной подразумевается совместимость темперамента, характера и личностных качеств партнеров. Причем, если в отношении двух первых подтверждается гипотеза о комплементарности, взаимодополняемости качеств партнеров, то в отношении личностных свойств нашла экспериментальное подтверждение противоположная идея сходства и близости.

То есть, совместимость партнеров высока при обладании ими взаимодополняемыми свойствами темперамента и характера (сангвиник – меланхолик, холерик – флегматик) и сходными личностными ориентациями и особенностями (общительность, тревожность, мечтательность и др.).

Функционально-ролевая совместимость – это соответствие в представлениях партнеров о тех межличностных ролях, которые они будут реализовывать сами и ожидать от другого в процессе общения и взаимодействия. Если ролевые представления и ожидания участников совпадают, у них много шансов достичь гармоничных отношений, построенных на межличностной привлекательности.

Срабатываемость – это еще один эффект сочетания и взаимодействия людей, который позволяет добиваться высокой успешности совместной работы и удовлетворенности своим трудом и друг другом. Срабатываемость как правило не приводит к возникновению таких феноменов межличностного общения, как эмоциональная близость, идентификация, ориентация на интимно-личностное общение партнеров. Это, скорее, результат успешной реализации группой ее инструментальных функций, позволяющей достигать высокой продуктивности деятельности, высокой удовлетворенности членов группы своим трудом и групповым членством, а также порождает хороший уровень взаимопонимания, адекватного отражения участниками общения всего, что происходит в группе.

* 1. **Принципы и методы психодиагностики межличностных отношений.**

Сфера межличностных отношений схватывает практически весь диапазон существования человека. Можно утверждать, что человек, даже будучи в совершенном одиночестве, продолжает опираться в своих действиях и мыслях на имеющиеся у него представления об оценках, значимых для других. Не случайно были созданы и до сих пор показывают свою теоретическую и практическую ценность такие психологические теории, в которых важнейшее значение для всех личностных составляющих приписывается межличностным отношениям (В.Н. Мясищев, 1969; H. Sullivan, 1953).

Социальные отношения складываются из различных видов отношений, начиная от политических и кончая межличностными.

В основе понимания природы социальных отношений лежат многочисленные социологические и социально-психологические теории, например, теория символического интеракционизма, социального обмена, управление впечатлениями и др.

Теоретическая неопределенность и неразведенность понятий «отношение» и «общение» затрудняют их диагностику. Такая ситуация приводит к тому, что одни и те же методики используются для диагностики того или другого явления, хотя здесь нужна четкая спецификация.

Для измерения социальных отношений применяются две группы методики:

1. собственно методики оценки отношений;
2. диагностические методики и оценки свойств человека, влияющих на отношения.

Для изучения отношений используется социометрия «Социометрическая техника, - указывает Дж.Морено, - должна быть построена в соответствии с подготовленностью данного населения к социометрической группировке и должна соответствовать его зрелости и отношению к тесту, которое может изменяться в разные моменты».

Поэтому выбор социометрического инструментария всегда упирается в правильно сформулированные социометрические критерии. Их смысл должен быть понятен каждому члену группы, а их содержание должно затрагивать важные для группы стороны их жизнедеятельности. Этого можно достигнуть лишь после предварительного знакомства с объектом исследования.

Социометрические критерии.

Выбор социометрических критериев является основным этапом разработки программы социометрических измерений.

Социометрический критерий – это вопрос, который задается с целью выяснения их взаимоотношений с другими членами группы. В таком случае социометрический критерий является инструментом измерения межличностных отношений в группе.

Но взаимоотношения даже между двумя людьми имеют множество измерений, иначе – располагаются в многомерном континууме деловых, половых, психологических и т.д. контактов. Поэтому вопрос типа: «Как вы относитесь к своему товарищу?» - с точки зрения точности измерений в социометрии не имеет смысла. Следовательно, необходимо так сформулировать вопрос, чтобы он был, по словам И. Невайзе, индикатором определенных взаимоотношений.

Различают несколько типов социометрических критериев. Все их можно разбить на два основных класса: первый – коммуникативные критерии, цель которых отразить реальные или воображаемые отношения в группе, и торой – гностические критерии, пытающиеся отразить, как воспринимают и понимают члены групп свои взаимоотношения.

В зарубежной литературе первый класс критериев называют «социометрическим тестом», второй класс – «тестом социальной перцепции».

Коммуникативные критерии (« социометрический тест»).

Правильно сформулированный коммуникативный критерий должен давать испытуемому представление о том, кого и зачем выбирать для совместной деятельности. Чтобы у испытуемых не возникло непонимания или тягостных догадок о каком-то «подвохе» в вопросе, социометрический критерий должен удовлетворять общим требованиям, предъявляемым к формулировке вопросов в любом опросе (анкетный опрос, интервью, социометрия и др.).

Эти общие требования можно сформулировать следующим образом:

1. вопрос должен быть конкретным, не длинным, понятным;
2. вопрос должен указывать время, место и контекст, которые необходимо учитывать при ответе;
3. вопрос не должен иметь слов с двойным значением;
4. вопрос должен указывать на всевозможные альтернативы (положительные, отрицательные выборы);
5. при необходимости конкретизации ответа в вопрос можно ввести краткое предисловие;
6. формулировка вопроса и его смысл должны учитывать личный социальный опыт опрашиваемых той области, на которую направлен вопрос;

все социометрические критерии, в том числе коммуникативные, относят к типу так называемых «закрытых» вопросов. Такие вопросы имеют строгую структуру с указанием возможных вариантов выборов – ответов: выбор ответа из (№-1) возможностей.

В отличие от составления вопросов для анкетного метода или интервью, в формулировке социометрических критериев нужно руководствоваться также следующими особыми правилами:

1) социометрический критерий должен требовать т субъекта выбрать либо отвергнуть другого члена группы на основе заданной задачи совместной деятельности;

2) критерий не должен накладывать ограничений на то, кто из членов группы может быть выбранным или отвергнутым в пределах группы, но субъект должен ясно понимать природу и границы этой группы;

3) используемые критерии должны быть доведены до уровня понимания членов групп, они должны интересовать если не всех, то большинство членов группы;

4) критерий должен быть сформулирован так, чтобы у субъекта было конкретное основание для выбора или отвержения других членов, для этого вопрос нужно построить на конкретных ситуациях деятельности – это достигается усилением критерия;

5) предложение к выбору или отвержению нужно формулировать в терминах психологических и эмоциональных отношений: «кого вы хотели бы выбрать?», «Кого желаете (желали бы) выбрать?», «Кто вам более (менее) нравится?» и т.д. Все варианты таких терминов должны умещаться в континууме эмоционально-психологических отношений, моральное содержание которых выражают критерии «любви и ненависти»;

6) критерий должен давать понять, что при желании отвечающих группа может быть реорганизована в соответствии с характером даваемых ими ответов;

7) критерий не должен ограничивать субъекты в числе и свободе выборов из (№-1) возможностей. Если необходимо ввести ограничение выборов или порядок в предпочтительности совершаемых выборов, то указания на это должны формулироваться особо (в вопросе либо в инструкции к анкете).

Примеры слабых и сильных коммуникативных критериев:

1. слабый: Кого бы вы выбрали для проведения свободного времени?

1а. Сильный: С кем бы вы желали проводить свой досуг в перерывах между работой?

1. Слабый: С кем бы вы желали вместе работать?

2а. Сильный: С кем бы вы желали вместе работать на одной операции (станке и др.)?

1. Слабый: Кого бы вы выбрали своим бригадиром?

3а. Сильный: Вскоре вашей бригаде поручат сборку нового оборудования; кого бы вы желали выбрать своим бригадиром в новых условиях работы?

В зависимости от того, какую структуру межличностных отношений необходимо «фотографировать», коммуникативные критерии подразделяются на официальные (формальные) и неофициальные (неформальные) и т.д.

Официальные критерии – индикаторы межличностных отношений на уровне рабоче-функциональной рабочей структуры группы и всех производных отношений, связанных с деловыми, официальными контактами при решении официальных групповых или служебных задач.

Неофициальные критерии – индикаторы межличностных отношений на уровне социально-психологических – неформальных структур воздействия в группе. Они «фотографируют» взаимоотношения по половому, возрастному, национальному, личностному, психологическому принципу. На выбор здесь влияет целая совокупность моральных и психологических установок личности, проявляющихся на фоне потребностей, привычек, характера, темперамента и др.

Социометрические факты делаются более содержательными, если к положительной формулировке критерия добавлен вариант, позволяющий не только выбрать, но и отвергнуть. Такая форма возможных ответов на социометрические вопросы позволяет более точно определить особенности структурной организации взаимоотношений. Критерий, формулируемый доля выбора-отвержения, называется дихотомическим.

Дихотомические (альтернативные) критерии-индикаторы положительных и отрицательных, напряженных взаимоотношений в группе. Они всегда состоят из двух вопросов: один требует положительного выбора – положительный критерий, другой требует отрицательного выбора – отрицательный критерий.

Пример дихотомического неофициального критерия: «Если бы вы решили отпраздновать свой день рождения в кругу товарищей по работе, то кого в этот день вы хотели бы пригласить к себе в гости?», «Кого бы вы не хотели приглашать на свой день рождения?».

И. Неневайзе, что, отвечая на критерий, субъект действует по принципу ранжирования – располагает всех членов сверху вниз по мере убывания предпочтения к членам своей группы. Отсюда требование к формулировке критерия – в нем должно быть указание на последовательность выборов. Например: «С кем бы вы хотели совместно готовиться к экзаменам в первую очередь, во вторую, в третью и т.д.? Укажите по порядку». Последовательность выборов дает указание на интенсивность взаимосвязей выбирающего с выбираемыми.

Подобные критерии можно назвать критерии ранжирования. На основе ранжирования всех членов группы от самого предпочитаемого до самого не предпочитаемого («отвергаемого») определяется социальная дистанция между членами группы.

Критерии ранжирования – разновидность метода социометрических шкал. Они используются в тех случаях, когда требуется изучить интенсивность межличностных связей по мере их убывания или возрастания: «С кем бы вы желали работать в одной бригаде в первую очередь» и т.д.

Определение числа критериев.

Ряд социометрических исследований показал, что большое число критериев часто порождает у испытуемых (в особенности у школьников) стремление обязательно выбирать разных лиц. Это увеличивает долю недостоверных фактов. При определении числа критериев необходимо руководствоваться следующими правилами:

1. чем меньше организованы взаимоотношения в группе, тем меньше должно быть предъявляемых критериев. Особенно это касается тех групп, в структурах которых имеются напряжения и симптомы межличностных конфликтов;
2. применение большего числа критериев нецелесообразно в группах детей и школьников в силу недостатка индивидуального опыта общения и большой эмоциональной силы групповых процессов. Последовательное объявление критериев должно соответствовать правилу: от простого к сложному;
3. число применяемых критериев зависит от того, насколько давно члены группы знают друг друга (т.е. времени существования группы).

Определяя число критериев, необходимо исходить из возраста, пола, профессии, рода занятий группы, ее национального состава, характера взаимоотношений и пр. Все эти факторы весьма трудно учесть. Стандартных методов здесь пока не разработано. Безошибочным будет тот случай, когда группе будет предъявляться всего один критерий. Так, например, рекомендует делать Я.Л. Коломинский. однако каким образом установить, что нужно предъявлять именно данный, а не какой-то иной критерий? Ответить на этот вопрос значительно легче, определив число критериев. В связи с этим необходимо стремиться к минимизации числа критериев – к минимизации силы социально-психологического раздражителя, которым мы воздействуем на группу в форме опроса.

При повторных опросах силу этого раздражителя, т.е. число критериев, можно увеличить. Однако нецелесообразно их увеличение более 7-8. Большое число критериев подавляет используемого, вызывая неадекватную реакцию на тест.

После того как критерии сформулированы, определено число их число наступает заключительный этап подготовки опроса: выбор типа социометрической измерительной процедуры, оформление социометрической анкеты, стандартизация условий опроса.

Межличностные отношения проявляются в большом разнообразии сфер человеческого бытия, которые существенно отличаются друг от друга и в которых действуют различные психологические факторы. В настоящее время в психологии существует огромное количество конкретных методических приемов исследования межличностных отношений, и даже беглый обзор их не уместился бы в объеме целой книги. Поэтому мы ограничимся рассмотрением лишь некоторых, наиболее распространенных, кратко перечислив и другие, реже применяемые в этой области.

Систематика методик психодиагностической оценки межличностных отношений возможна на различных основаниях:

а) на основании объекта (диагностика отношений между группами, внутригрупповых процессов, диадных отношений и т.д.);

б) на основании задач, решаемых обследованием (выявление групповой сплоченности, совместимости и т.д.);

в) на основании особенностей используемых методик (опросники, проектные методики, социометрия и т.д.);

г) на основании исходной точки отсчета диагностики межличностных отношений (методики субъективного отражения межличностных отношений и т.д.).

Достоинства и недостатки методик психодиагностики межличностных отношений приведены в приложении №1.

Краткая характеристика методик диагностики межличностных отношений представлена в приложении №2.

Малые группы являются одним из основных объектов социально-психологических исследований. С целью изучения различных групповых явлений и процессов разработано большое количество разнообразных методов и методик.

Американский психолог Дж. Морено предложил способ выявления межличностных предпочтений в группе и разработал технику фиксации эмоциональных предпочтений, называемую СОЦИОМЕТРИЕЙ, что означает «измеряющая общество». Метод социометрии предоставляет возможность определить количественные показатели предпочтения, безразличия и отвержения, которые обнаруживаются членами группы в процессе межличностного взаимодействия. Социометрическая техника построена на том, что исследуемые лица выбирают (или отвергают) партнеров для совместного проведения свободного времени, совместной работы или учебы и т.д.

Данная методика применима как для начального ознакомления с межличностными отношениями в группе, так и для изучения динамики межличностных отношений в процессе совместного обучения или деятельности. Обязательным условием социометрического исследования выступает включенность каждого из опрашиваемых в систему межличностных отношений данной группы.

Рассмотрим социометрическую методику, позволяющую выяснить положение школьника в межличностных отношениях.

Учащимся предлагают ответить на следующие вопросы: «С кем бы ты хотел сидеть за одной партой?», «Кого бы ты пригласил на день рождения?», «С кем бы ты хотел выполнить лабораторную работу?» и др. Общая модель вопроса такова: «С кем бы ты хотел заниматься такой-то деятельностью?». Для получения более достоверных результатов им предлагают ограничить выбор тремя фамилиями, расположив из от более предпочитаемых к менее предпочитаемым. Если ученик не может назвать более одной фамилии, он должен написать «не знаю».

Анкета обязательно подписывается. В опросе должны принимать участие все участники изучаемой группы (коллектива). Обработка данных производится по каждому предложенному в ней вопросу в отдельности. Для этого изготавливается матрица. В графу слева под номерами заносят фамилии всех участников группы. Вверху по горизонтали располагаются те же номера, соответствующие фамилиям в списке. Выборы, которые сделал ученик, располагаются по горизонтали, напротив его фамилии на пересечении с той вертикальной графой, над которой находится номер учащегося, выбранного им. (см. таблицу 1).

Внизу таблицы (слева) располагаются две графы:

1. количество полученных учеником выборов;
2. количество взаимных выборов из общего их числа, полученных им.

Выборы, которые получил учащийся от других, подсчитываются по вертикали под номером, соответствующим фамилии ученика по списку (отсутствие выборов обозначено прочерком). Взаимность выбора в таблице обозначается кружком.

После первичной обработки результатов по всей группе проводят анализ данных, выделяя:

1. лидеры или «звезды» (5 и 6 выборов);

- предпочитаемые (3-4 выбора)

- пренебрегаемые (1-2 выбора)

- изолированные (0 выборов)

2) микрогруппы (группы школьников, избравших друг друга)

Для определения микрогрупп составляется матрица на основе первой, по мере проведения анализа, взаимных выборов.

Таблица 1. Социометрическая матрица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Кто выбирает | Кого выбирают | | | | | | | | | | | | | | | | Количество взаимных выборов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | Алексеева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 2 | Бердина |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 3 | Викторов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 4 | Егоров |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 5 | Елисеев |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 6 | Иванов |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 0 |
| 7 | Кнуров | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 8 | Николаев | 1 |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 9 | Палкина | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 2 |
| 10 | Петров |  |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 2 |
| 11 | Пинаева | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 2 |
| 12 | Романов |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 | 1 |
| 13 | Сергеева | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  | 3 |
| 14 | Сидоров | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |
| 15 | Турова | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 2 |
| 16 | Шамов |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 2 |
|  | Количество выборов | 7 | 3 | 7 | 3 | 3 | 1 | 0 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 |  |
| Сумма выборов | 14 | 7 | 15 | 7 | 4 | 1 | 0 | 13 | 2 | 4 | 6 | 2 | 5 | 3 | 4 | 7 |  |

Микрогруппы определяются по матрице исходя из количества взаимных выборов. При этом считается несущественным то, каким по порядку был этот выбор: первым, вторым или третьим. В микрогруппу входят члены группы, взаимно выбравшие друг друга. Окончательный результат можно изобразить в виде схемы, представленной на рис. 2.

Рис. 2. Схема группы по данным социометрического исследования.

Существует ряд модификаций социометрического теста. Отличающимися по своей структуре являются аутосоциометрические методики, под которыми понимаются такие средства изучения взаимоотношений в группах и их осознания индивидом, в которых обследуемые сами «измеряют» взаимные отношения людей друг к другу и к себе.

Под аутосоциометрическими мы будем понимать такие методы изучения взаимоотношений и их осознания, при которых испытуемые сами «измеряют» взаимные отношения сверстников друг к другу и к себе лично. В соответствующем опыте испытуемые:

1. производят прямое или косвенное ранжирование всех сверстников по их положению в системе личных взаимоотношений;
2. прямо или косвенно выражают свое представление об их отношениях друг к другу;
3. прямо или косвенно определяют свое положение в системе личных отношений;
4. выражают свое отношение к сверстникам;
5. выявляют свое представление об их отношений к себе.

**Аутосоциограмма.** По названию этот прием совпадает с диагностическими и терапевтическими приемами, описанными Лутцем Рёсснером, но по существу они, как это станет ясно в дальнейшем, совершенно различны.

Во время подготовки к опыту, кроме соблюдения обязательных для всех социометрических экспериментов правил (установление доброжелательных отношений с испытуемыми, завоевание их доверия, обеспечение серьезного и положительного отношения к опыту и т.д.), необходимо в доступной форме ознакомить испытуемых с соответствующей инструкцией. Далее каждому испытуемому дается бланк, на котором напечатана инструкция, список класса (группы), незаполненная круговая социограмма и соответствующие условные обозначения. При этом в устной инструкции необходимо дать рациональное обоснование опыта и повторить то, что напечатано на бланке. Следует подчеркнуть, например, практическую значимость предстоящей работы: результаты опыта помогут классному руководителю правильно распределить учеников по бригадам на производственной практике, расселить по комнатам в лагере или общежитии, рекомендовать их на различные общественные посты, объединять для выполнения различных заданий и т.д.

В другом случае можно представить эксперимент как интеллектуальную игру-задачу на социально-психологическую наблюдательность. Здесь приводится к примеру такой аргумент: «Где бы вам ни пришлось работать или учиться, всегда необходимо вступать в определенные отношения с товарищами по бригаде или студенческой группе. Чтобы эти отношения были для Вас благоприятными, каждому необходимо научиться их правильно оценивать, научиться понимать и свое отношение к товарищам и отношение товарищей друг к другу и лично к Вам. Задание, которое Вам предстоит выполнить, показывает, насколько правильно умеете Вы разбираться во взаимоотношениях со сверстниками, и тренирует эту способность. После обработки результатов (а о них, кроме меня, не узнает) я побеседую с каждым из Вас в отдельности».

Далее излагается основная инструкция: «Расположите всех своих одноклассников (товарищей по группе) согласно положению, которое они, с Вашей точки зрения, занимают. При этом не опасайтесь ошибки. Речь идет именно о Вашем мнении, а оно, конечно., может быть субъективным.

Номера товарищей, которым симпатизируют очень многие сверстники, поместите в центральный круг чертежа; тех, кому симпатизируют многие, - во второе кольцо, тех, кому симпатизируют только некоторые, - в третье кольцо, тех, кто не пользуется симпатиями, - в четвертое кольцо.

Не забудьте поставить и свой № в соответствующую точку чертежа. После этого соедините № сверстников, взаимоотношения которых Вы знаете, соответствующими линиями: прямая линия, соединяющая №, означает, что люди взаимно симпатизируют друг другу; линия со стрелкой – симпатию без взаимности; штриховая линия – взаимную антипатию, штриховая со стрелкой – антипатию без взаимности.

Не забудьте обозначить свое отношение к одноклассникам (товарищам по группе) и их отношение к Вам».

**Вариант для младших школьников**. Здесь опыт проводится индивидуально. После устного инструктирования испытуемому дается набор фотоснимков всех одноклассников и увеличенный чертеж – социограмма. Для наглядности можно центральный круг, символизирующий наилучшее положение, сделать красного цвета, второе кольцо – зеленого, третье – желтого, четвертое – серого. На этом «поле» испытуемый размещает сверстников согласно своему представлению об их положении.

Мы рассмотрели основные методы диагностики межличностных отношений и далее хотели бы раскрыть теоретические и практические основы проведения тренинга общения как направления в психокоррекционной работе.

1. **Коррекция межличностных отношений.** 
   1. **Теоретические и общеорганизационные основы поведения социально-психологического тренинга общения.**

Как сердцу высказать себя, другому как понять тебя?

Ф. Тютчев

О психологии общения, как и обо всей психологии, можно сказать словами Германа Эббингауза: «Она имеет давнее прошлое, но какую историю».

О социальной природе «двуногого существа без перьев» говорили еще античные мыслители – в ту давнюю пору, когда только складывались начала психологической мысли в русле философского знания.

В последнее столетие многие великие умы в своих рассуждениях о природе человека не обошли вниманием и его место в кругу себе подобных. Тонкие наблюдения и меткие суждения о человеческих взаимоотношениях составляют ценную часть философского наследия прошлых веков.

Афоризмы Тефраста и Сенеки, Монтеня и Ларошфуно, Шамфора и Честерфилда не только поражали современников глубиной мысли, но и предвосхитили многие направления исследований человеческого общения, развиваемые психологами в наши дни. Да и многие феномены общения, «открытые» психологами XX века, зачастую служат лишь развернутыми иллюстрациями и афористичным суждениям ученых и писателей прошлых лет.

Коснемся основной темы этого параграфа, т.е. социально-психологического тренинга общения. Социально-психологический тренинг позволяет повысить эффективность общения.

Цели и смысл тренинговой работы определяются тремя основными группами требований: со стороны заказчика (руководителя), со стороны ведущего по отношению к членам группы (принципы тренинга).

Социально-психологический тренинг общения является одним из методов организационно-психологического воздействия и коррекции. Во-первых, социально-психологический тренинг имеет свою строго очерченную предметную область, свой диапазон применения и свои ограничения. Социально-психологический тренинг является частным методом психологического воздействия, релевантным четко очерченному кругу локальных психологических задач. Во-вторых, социально-психологический тренинг эффективен только в рамках системной социально-психологической подготовки. В-третьих, он не может толковаться расширительно и подменять групповую психотерапию.

Так, на практике между социально-психологическим тренингом и групповой психотерапией сложились непростые отношения:

а) тренинг сенситивности, направленный а создание соответствующего эмоционального фона с помощью приемов групповой психотерапии, а также на развитие психологической чувствительности участников;

б) собственно тренинга общения посредством ролевой игры и дискуссии.

Однако в данном случае тренинг сенситивности выступает не в качестве самостоятельного, а всего лишь вспомогательного приема, осуществляемого на основе применения методов групповой психотерапии.

Социально-психологический тренинг общения представляет собой сплав групп «тренинга сенситивности» и групп «организационного развития».

Актуальной для групповой психокоррекции является проблема переноса опыта, приобретенного в группе, в реальную жизнь. К. Роджерс в своих работах выдвинул гипотезу о том, что чем выше статус и престиж человека в обществе, тем труднее ему вступить в открытые психологические отношения с другими людьми.

Схема переноса группового опыта происходит, по Роджесу, следующим образом: сначала человек меняет свои отношения с близкими ему людьми, в том числе с супругом, родителями, детьми; затем возможен эффект в тех ситуациях, когда человек чувствует себя компетентным; более медленно результат проявляется в отношениях с равными, коллегами; «последним приходит изменение в организационную структуру и организационные процедуры».

Групповой опыт приводит участников к тому, что они становятся более свободными в выражении позитивных и негативных чувств, начинают устанавливать с окружающими более реальные отношения, вместо того чтобы прятать их, пока они не станут взрывными, у человека увеличивается ответственность за собственные действия, растет самостоятельность и инициативность в работе.

Групповая работа многих успешных психотехников предполагает применение различных подходов: психодраматического, гештальттерапии, трансактного анализа, социального психоанализа, биографического метода, метода поведения измененного состояния сознания и многих других. Эффективно применение в тренинге общения метода нейролингвистического программирования (НЛП), который хорошо зарекомендовал себя в обучении, менеджменте, бизнес-консультировании.

НЛП представляет собой эффективную систему техник, позволяющих проводить воздействие на человеческое поведение в сфере межличностных отношений. Наибольший интерес у ведущего тренинг общения вызывают те элементы НЛП, которые касаются умения адекватно воспринимать вербальную и невербальную информацию о партнере по общению, устанавливать и поддерживать межличностный контакт. НЛП использует несколько основных идей.

Человек обладает тремя репрезентативными системами, с помощью которых он воспринимает информацию об окружающем мире: визуальной, аудиальной, кинестетической. У каждого человека одна из этих систем более развита и более часто используется, чем другие. Поэтому успешное общение во многом зависит от того, одинаковые или разные репрезентативные системы используют партнеры по общению.

Для установления взаимопонимания с собеседниками необходимо сначала диагностировать используемую им систему и вербально, или невербально продемонстрировать свою солидарность.

Люди создают индивидуальные картины мира, которые могут быть совсем не похожими на реальную жизнь: слишком скудными или ошибочными. Выявлению и изменению индивидуальной картины мира способствует техника лингвистического анализа и программирования.

По утверждению опытных психологов-тренеров, владением самыми различными технологиями воздействия обеспечивает эффективное решение поставленных задач. Однако для этого требуется еще особое мастерство и способность к синтезу, которые вырабатываются на основе опыта работы.

Во всех формах психологического тренинга стиль ведения группы определяется прежде всего теоретическими воззрениями ведущего, опытом его работы и индивидуальными особенностями. Однако, несмотря на это, в любой групповой работе проявляется так называемый групповой эффект, а основной функцией тренера оказывается управление групповым процессом. Основными операциями, обеспечивающими эту функцию, являются следующие:

1. создание положительного психологического климата в группе, что способствует снижению эмоциональной напряженности участников группы;
2. пробуждение интереса и мотивация участников к выполнению всех задач тренинга;
3. рефлексия, побуждение членов группы к размышлениям о том, что думают о них другие, к ретроспективному анализу своего поведения;
4. создание барьеров для определенного типа поведения, например, для негативной критики друг друга;
5. формирование актов поведения и переживания участников группы настолько эффективно, что они оканчиваются успешно.

Особо следует подчеркнуть роль ведущего в достижении целей тренинга. Особенности его личности и стиль поведения в группе во многом определяют характер процессов групповой динамики и стиль взаимодействия участников. Большое значение играет также определение тренером определенных этических правил, которые регламентируют его отношения с группой. Г. Миккин формирует следующие требования:

а) применяй принципы и правила группы к себе, признавай свои ошибки;

б) относись к группе без предубеждения, демонстрируй равенство и конструктивную искренность отношений;

в) относись к клиенту (группе) с позиций «Клиент всегда прав!», «Не навреди!». Веди с группой диалог, не опережай во многом запросы и потребности группы;

г) во время работы не афишируй симпатии и антипатии к тем или иным членам группы, старайся соблюдать определенную дистанцию в отношениях с участниками;

д) не бойся вступать в отношения конфронтации.

Исходя из концепции Узнадзе, можно определить эффект тренинга как изменение установок участников группы относительно неэффективного поведения и приобретения нового опыта общения с людьми. В процессе тренинга человеку предоставляется возможность увидеть себя со стороны с минимальным риском для своей психики, часто ранимой и не очень устойчивой против воздействия стрессоров. Взаимодействуя с другими членами группы в атмосфере безопасности и доброжелательности, человек приходит к выводу, что не все его способы поведения удовлетворительны, что некоторые из них требуют коррекции и даже разрушения.

Такое состояние, которое характеризуется тревогой и неудовлетворенностью собой, называется лабиализацией и приводит к большей обучаемости и готовности личности к приобретению нового опыта.

Авторы учебного пособия «Организация и проведение тренинга» под ред. А.В. Федотова выделяют ряд принципов, на основе которых строится групповая деятельность.

Соблюдение этих принципов конкретизируется ведущим и вводится им на разных этапах работы:

1. Принцип моделирования. В тренинге моделируются различные реальные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения.
2. Принцип новизны подразумевает оригинальность вводимых упражнений и постоянную смену партнеров в игре.
3. Исследовательский принцип. Группа самостоятельно находит решение поставленных проблем.
4. Принцип обратной связи обеспечивается с помощью просмотра видеозаписи и высказыванием мнений другими участниками группы и отдельных ее участников.
5. Принцип диагностики. Тренер должен осуществлять постоянную диагностику состояний группы и отдельных ее участников.
6. Принцип целеполагания. Тренер должен заранее определить цели работы группы и трансформировать их в процессе работы в зависимости от различных факторов групповой деятельности.
7. Принцип активности предполагает постоянную активность участников группы.
8. Принцип доверительности и конфиденциальности предполагает открытость и искренность членов группы, что обеспечивается условием не разглашать информацию о событиях, происходящих в группе.
9. Принцип «здесь» и «теперь» концентрирует внимание на событиях, происходящих с участниками в процессе тренинга. Благодаря этому принципу пересекаются разговоры на отвлеченные темы, которые могут быть формой психологической защиты.
10. Принцип персонификации требует конкретизации высказываний и отнесение их к конкретным участникам, запрета на безличные высказывания.
11. Принцип экспликации чувств рекомендует описание своих переживаний и чувств партнеров при предъявлении обратной связи.

Непосредственно психологическая компетентность формируется в ходе групповых дискуссий и ролевых игр.

Метод групповой дискуссии является базовым для реализации и освоения общения. Именно дискуссия позволяет прояснить собственную позицию, выявить многообразие подходов, точек зрения по какому-либо вопросу и в результате обмена или подвести к всестороннему видению предмета. Она развивает умение импровизировать, действовать за рамками предусмотренного.

В проведении дискуссии выделяют несколько этапов:

1) подготовительный, организационный;

2) основной этап в ходе которого используются три основные стратегии: свободное ведение дискуссии; программированное ведение и промежуточная компромиссная форма;

3) заключительный.

Как правило, выделяют восемь основных групп качеств специалиста, составляющих эффективность общения:

- умение общаться на формальной и неформальной основе;

- умение проявлять качества лидера, необходимые в общении с подчиненными;

- умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и правильно их разрешать;

- умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать, усваивать ее;

- умение распоряжаться своим временем;

- умение ставить перспективные цели;

- умение принимать решения в неопределенных ситуациях;

- умение критически оценивать последствия своих решений.

Для формирования социально-психологической компетентности необходимо создавать модели системы общения и совместной деятельности. Такое возможно с помощью ролевых игр.

Признаками ролевой игры являются:

1. наличие модели управляющей системы;
2. наличие ролей;
3. различие ролевых целей участников игры;
4. взаимодействие ролей;
5. наличие общей цели у всего мирового коллектива;
6. многоальтернативность решений;
7. наличные системы группового или индивидуального оценивания деятельности участников игры;
8. наличие управляемого эмоционального напряжения.

Преимуществом ролевых игр, определяющим их широкое использование в тренинговых занятиях, является их условный, как бы развлекательный, характер, позволяющий участникам игры освободиться как бы от сковывающих защитных психологических систем. Очень часто сюжет игры не связан со спецификой работы участников тренинговой группы, что способствует большей раскованности. Игра позволяет экспериментировать со своим поведением, не опасаясь серьезных отрицательных последствий, развивает психологическую креативность. Еще одна функция игры – обучающая, когда демонстрируемый успешный стиль поведения расширяет потенциальный репертуар других участников, дает возможность приобрести новый опыт общения и изменить собственную неудачную стратегию.

Различают две основные группы игр: спонтанные или импровизационные, сюжетные или сценарные. В спонтанно-ролевой игре отсутствует развернутая фабула, а роли и позиции участников только намечаются. Основная задача играющих – проявить свои способности к импровизации и моделированию поведения, они не требуют специальной подготовки и могут придумываться в течении занятия. Основные их преимущества заключаются в высоком творческом потенциале, ориентации на актуальные проблемы участников тренинга. Сюжетные игры основаны на задачах, которые ведущий ставит перед собой заранее, планируя тренинговый курс, они ориентированы на анализ наиболее типичных проблем общения.

* 1. **Проведение тренинга общения.**

Предлагаемая программа тренинга рассчитана на 60 учебных часов, состоит из 20 трех часовых занятий, что допускает вариацию схемы встреч (объединение нескольких занятий в логические группы). Описание каждого блока содержит цели, задачи, краткую программу его проведения с инструкциями для ведущего, а также базовые игры и упражнения. Предполагается, что ведущий обладает некоторым опытом работы в тренинге и может самостоятельно варвировать предлагаемую программу, используя дополнительный материал. Рекомендуем в каждое занятие включать, кроме предлагаемых элементов, подходящие процедуры, которые «работают» на достижение предоставленных целей, а также регулируют эмоциональное состояние участников группы (активное и бодрое в начале занятия и расслабленное в конце).

Почти все предлагаемые игры и упражнения предполагают использование видеотехники.

**Блок 1. Установление контакта и начало формирования благоприятных межличностных связей в группе.**

Время – 3 часа (одно занятие). Целью этого занятия является формирование благоприятного климата в группе, установление доверительных отношений между участниками, определение направления дальнейшей работы. Многое в том, как будут развиваться межличностные связи в группе, зависит от первой встречи.

Начинать тренинг необходимо с процедуры знакомства членов группы друг с другом (если участники знакомы, процедура также проводится, но инструкция несколько меняется). Существует множество вариантов проведения знакомства: это может быть свободный рассказ о себе, своих сильных сторонах (лучше первое занятие строить в положительном ключе, не используя никаких сколько-нибудь негативных оценок); участник может рассказать о тех отличительных особенностях своего характера; которые подчеркивают его индивидуальность в общении; эффективно использование элементов терапии искусством (рисование, индивидуальное и групповое, лепка из пластилина и т.д.), когда каждому члену группы предлагается представить себя окружающим с помощью некоторых образов. Такое начало позволяет подчеркнуть особенность характера каждого присутствующего в группе, а также дает возможность участникам начать определяться в групповой структуре. После проведения процедуры знакомства тренер может организовать обсуждение происшедшего, предложить участникам высказать свои впечатления и описать эмоциональные реакции.

Первый этап развития группы характеризуется началом консолидации ее членов, этот процесс стимулируется с помощью специально подобранных упражнений.

1. Упражнение «Групповой рисунок».

Цель: начало объединяющих процессов в группе, обработка навыков рефлексии, развитие сензитивности.

Время: 30 мин.

Материалы: фломастеры, большой лист бумаги, доска и цветные мелки.

Перед участниками ставится задача за 5-10 мин. Выразить свое представление о том, что происходит в группе и с ними в настоящий момент, не разговаривая между собой. Необходимо создать интегральное представление, используя индивидуальные переживания.

Дальнейшее обсуждение ведущий организует с помощью вопросов: «Как ты себя чувствуешь?», №Как можно словами описать то, что мы видим на рисунке?» и т.д.

1. Упражнение «Оркестр».

Цель: стимулирование процессов сплочения группы, создание соответствующего эмоционального фона.

Время: 10 мин.

Материалы: нет.

Каждый участник выбирает какой-нибудь музыкальный инструмент, который он будет изображать. Дирижер (это может быть ведущий) организует озвучивание выбранной мелодии. Несколько минут можно посвятить обсуждению впечатлений от проведенной работы.

Дальнейшая работа на этапе установления контакта зависит от той стратегии, которую выбрал ведущий в отношении данной конкретной группы на основе предыдущий работы.

**Блок 2. Тренинг формирования команды.**

Время – 12 часов (4 занятия по 3 часа). Целью формирования команды является достижение такого состояния рабочей группы, когда она способна наиболее эффективным образом решать различные задачи. Тренинг помогает группе наладить систему взаимоотношений, при которой каждый участник получает возможность наиболее успешно проявить свои качества и способность, сообразуясь, однако с общими целями и конечной эффективностью совместной деятельности. Задачами тренинга являются:

1. помощь группе в процессе прохождения основных экстремальных фаз групповой динамики, создание и поддержание климата доверия и безопасности;
2. осознание участниками тренинга ведущей роли стратегии сотрудничества, формирование соответствующих групповых норм;
3. демонстрация синергетического эффекта при групповом решении проблем, выработка критериев эффективного взаимодействия;
4. освоение технологий группового принятия решений;
5. выявление преимуществ ситуативного лидерства в совместной деятельности, раскрытие лидерских свойств каждого участника;
6. определение сильных и слабых сторон группы, предоставление возможности каждому участнику продемонстрировать и использовать свои личные сильные качества в групповой работе;
7. осознание членами группы своего положения, репертуара ролей и стратегии поведения в групповой деятельности;
8. создание особой ролевой структуры, в которой представлено оптимальное соотношение и взаимодополняемость ролей;
9. усвоение участниками правил подачи и принятия обратной связи;
10. формирование групповой культуры с учетом правил и принципов совместной деятельности (в результате последовательного соблюдения принципов тренинга).

В рамках тренинга формирования команды основным техническим элементом является моделирование ситуаций группового принятия решений и анализ полученного материала. Наиболее эффективно использование видеокамеры для фиксации процесса групповой работы, поскольку последующему анализу подвергается не только деятельность группы в целом, но и поведение каждого отдельного участника. Только видеокамера позволяет исследовать подробно сложную систему внутригруппового взаимодействия, а именно тщательный анализ и обсуждение результатов ситуации играют ключевую роль в обучении навыкам и умениям.

Первый шаг тренинга – моделирование процесса группового принятия решения. Высокую эффективность показывает проведение в группе тренинга формирования команды упражнения «Потерпевшие кораблекрушение» (описанное К. Рудестамом) и ему подобные, поскольку оно дает возможность прочитать величину синергетического эффекта.

1. Упражнение «Потерпевшие кораблекрушение».

Цель: исследование процесса принятия решения в группе, обучение эффективному поведению для достижения согласия, информирование относительно стилей поведения, руководства и доминирования в группе, сплочение группы.

Время: 3 часа.

Материалы: видеотехника, бумага, ручки.

Каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течении 10 минут. «Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение не ясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми после пожара. В дополнении к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять банкнот. Ваша задача – классифицировать 15 ниже перечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Сектант.

Зеркало для бритья.

Пятигаллоновая канистра с водой.

Противомоскитная сетка.

Одна коробка с армейским рационом США.

Карты Тихого океана.

Подушка (плавательное средство, санкционированное береговой охраной).

Двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси.

Маленький транзисторный радиоприемник.

Репеллент, отпугивающий акул.

Двадцать квадратных футов непрозрачного пластика.

Одна кварта пуэрториканского рома крепостью 80 градусов.

Пятнадцать футов нейлонового каната.

Две коробки шоколада.

Рыболовная снасть.

Группе предлагается решить задачу сначала индивидуально, а затем выработать и принять общее решение, причем не разрешается использовать метод голосования, другие методы компромиссного принятия решения. Математическая обработка результатов позволяет определить наличие и силу синергетического эффекта, после чего можно приступать к анализу причин удачи или неудачи.

Ведущий стимулирует обсуждение с помощью вопросов: «Какие виды поведения мешали или помогали процессу достижения согласия?», «Кто оказывал влияние на работу группы?», «Какова была атмосфера в группе во время дискуссии?», «Какие действия предпринимались участниками для проведения своего мнения?» , «Как улучшить принятие решения группой?».

Далее основное внимание направлено на выявление ролевой структуры в целом.

1. В качестве упражнения можно предложить группе создать символы группового единства: гимн, девиз, отличительный знак.

Цель: сплочение группы, анализ ролевой структуры, обучение навыкам эффективной групповой деятельности.

Время: 3 часа.

Материалы: видеотехника, фотомастеры, листы бумаги, музыкальные инструменты (если хотя бы один участник умеет с ними обращаться).

Ведущий предоставляет группе полную свободу действий, не вмешиваясь в процесс работы. Ведется видеосъемка, материалы которой в дальнейшем подробно анализируются. После принятия решения тренер организует обсуждение проведенной работы, спрашивает участников о чувствах, которые они испытывали в процессе групповой деятельности.

Выше списана основная линия работы в тренинге формирования команды, однако эта линия не единственная. Параллельно в группе проводятся упражнения и игры, повышающие сплоченность группы, отрабатывающие правила обратной связи, регулирующие эмоциональный фон работы, развивающие сензитивность участников во всех направлениях. Тренируется способность успешно вести себя в конфликтных ситуациях, участвовать в их разрешении.

**Блок 3. Тренинг ведения беседы.**

Время – 12 часов (четыре трехчасовых занятия). Целью этого курса является обучение участ67ников приемам и методам ведения беседы, развитие тех способностей, которые определяют успешность в ситуациях межличностного взаимодействия. Задачи тренинга:

1. обучение методам установления контакта с партнером по общению и выхода из него;
2. усвоение участниками техники активного слушания;
3. изучение теоретических основ трансактного анализа и практическое освоение элементов этого метода;
4. развитие способности к симпатии;
5. приобретение навыков перехватывания и удержания инициатив в беседе;
6. осознание фактов возникновение симпатии и антипатии в общении, создания доброжелательной атмосферы беседы, расположения к себе собеседника;
7. тренировка уверенности в себе;
8. диагностика и коррекция индивидуального стиля поведения в конфликтной ситуации.

Общую логическую схему тренинга можно определить так:

а) установление контакта с собеседником;

б) ведение беседы;

в) выход из контакта.

1. Ролевая игра «Знакомство».

Цель: отработка приемов установления контакта и доверительных отношений.

Время: 1,5 часа.

Материалы: видеотехника.

Ведущий на добровольной основе создает три пары из числа членов группы и инструктирует участников. Один из каждой пары получает такую информацию: «Вы летите на самолете из России в Америку. Вам предстоит долгий путь, но, к сожалению, вы забыли прихватить с собой книгу или журнал. Вы обращаете внимание на своего соседа». Каждому второму участнику игры раздается одна из следующих ролей: пожилой человек в военной форме; молодая привлекательная девушка; человек средних лет, изучающий какие-то бумаги и делающий записи. Каждая пара должна, импровизируя, разыграть ситуацию до того момента, когда оба участника наладят общение друг с другом. После разыгрывания всех трех сценок ведущий организует групповое обсуждение, используя полученные видеоматериалы. Подводятся итоги в следующем ключе: какие приемы установления контакта эффективны, а какие нет.

1. Упражнение «Испорченный телефон».

Цель: демонстрация того, как много зависит от умения слушать, лабилизация участников, создание благоприятной эмоциональной атмосферы в группе

Время: 30 минут.

Материалы: подготовленный заранее текст (150-200 слов), магнитофон.

Ведущий дает участникам инструкцию: «Вы будете предавать полученное вами сообщение как эстафетную палочку. Ваша общая задача – донести как можно более полно и без искажений содержание сообщения до последнего в цепочке. При этом запрещается делать записи и разговаривать между собой до окончания упражнения». Последовательно каждая пара (предающий и принимающий) удаляется от группы настолько далеко, чтобы не были слышны произносимые слова. Сообщения записываются на магнитофон. После того как последний участник получил сообщение, обнародуются магнитофонные записи и проводится анализ причин искажения текста.

Ведущий в течении 15 минут читает лекцию на тему «Правила активного слушания», объясняя, что недостаточное внимание к словам собеседника не только мешает восприятию информации, но и препятствует установлению доверительных отношений во время беседы. Проводится следующее упражнение.

1. Упражнение «Активное слушание».

Цель: освоение техники активного слушания, осознание того значения, которое оно имеет во взаимодействии с партнером.

Время: 30 минут.

Материалы: видеотехника.

Сначала ведущий предлагает всем участникам разбиться на пары. Один из партнеров рассказывает второму какую-либо историю из своей жизни или делится с ним своими соображениями по поводу какой-либо значимой для него проблемы. Задача слушающего – использовать приемы активного слушания и «разговорить» своего собеседника. Через пять минут участники меняются ролями.

Когда все участники выполнили инструкцию, ведущий предлагает поднять руки тем, кто доволен проведенной беседой. Из их числа формируются две пары, задачей которых является провести беседу перед группой. Делается видеозапись, которая и обсуждается в завершении упражнения.

Следующие упражнения советуем предлагать группе, предварительно сформировав потребность в приобретении соответствующих навыков.

1. Упражнение «Нападающий и защищающийся».

Цель: осознание конфликтных сторон личности, получение опыта активной борьбы, развитие уверенности в себе, анализ эффективности предложенных ролей в общении.

Время: 45 минут.

Материалы: нет.

Группа разбивается на пары, и участники садятся лицом друг к другу. Определяется, кто будет играть роль нападающего и защищающегося. Инструкция для нападающего: «Ведите диалог. Твердо стойте на своей позиции, старайтесь не сдаваться. Говорите своему партнеру, что и как он должен делать, ругайте его с позиций явного превосходства и уверенности в себе». Инструкция защищающемуся: «Постоянно извиняйтесь и оправдывайтесь. Говорите своему партнеру, как вы хотите угодить ему, и как что-то мешает вам выполнить его требования». Через пять-десять минут партнеры меняются ролями.

Участники группы делятся впечатлениями о проведенной работе, рассказывают о затруднениях, с которыми они встретились при выполнении задания. Ведущий просит каждого сравнить сыгранные роли с привычным стилем поведения, рассказать о чувствах, возникших в ходе работы.

1. Ролевая игра «Симпатия-антипатия».

Цель: анализ и освоение приемов завоевания симпатии собеседника, развитие способности диагностировать появление симпатии и антипатии.

Время: 30 минут.

Материалы: видеотехника.

Ведущий определяет две пары добровольцев, которым предстоит показать два этюда: «Знакомство» и «Презентация». Первый сюжет: обаятельный мужчина пытается добиться взаимной симпатии с очаровательной незнакомкой. Второй – энергичный предприниматель должен вызвать симпатию к своим идеям и добиться их поддержки у богатого бизнесмена. Участникам предлагается импровизировать, разыгрывая ситуации, пока ведущий не сочтет ее логически законченной. Анализ в группе ведется с помощью видеозаписи и ответов участников на вопросы: «Какие чувства вызывали у вас действия партнера?», «Какие приемы вы использовали, чтобы добиться своего?», «Как вы оцените эффективность общения с точки зрения симпатии – антипатии?» и т.п.

1. Ролевая игра «Уверенность – беспокойство».

Цель: тренировка уверенности, анализ жестов и телодвижений, отражающих внутреннее беспокойство и , наоборот, спокойствие.

Время: 30 минут.

Материалы: видеотехника.

Разыгрывается два этюда: «Интервью» и «Следствие». Сюжет первый – начинающий журналист берет интервью у самого влиятельного и вероятного претендента на пост президента страны. Последнее телеинтервью перед выборами. Если журналисту удается сделать яркий репортаж. Задав острые вопросы и сбив налет самоуверенности с собеседника, он прославится. Претендент же не должен поддаваться провокациям и ему следует показать свою силу и характер. В сюжете «Следствие» играет следователь, который расследует запутанное дело, и свидетель, который может в любой момент стать обвиняемым, если скажет что-нибудь не то. На разыгрывание ситуации дается столько времени, сколько требуется для выполнения задания одному из участников. Анализ видеозаписи и наблюдений остальных участников, а также высказываний игроков. Ведется в направлении фиксации наиболее информативных жестов исполнителей, а также удачных и неудачных приемов провокации собеседника.

Блок 4. Заключительное занятие.

Время – 3 часа (одно занятие).

Целью этого занятия является благополучное завершение тренинга, а также получение от участников подробной обратной связи. На всем протяжении курса перед ведущим стоит задача построить занятия так, чтобы тренинг не завершился на конфликтной фазе развития группы. Дело в том, что окончание встреч в период неблагополучного взаимодействия участников друг с другом, а также с самим ведущим, закрепляет у всех членов группы отрицательное и настороженное отношение не только к проведенному курсу, но и к психологии в целом. Создается впечатление, что ради этого и велся тренинг, что участники использовались тренером-манипулятором для своих неизвестных целей, что курс не только не помог в решении проблем общения и сплочения группы, но и окончательно рассорил всех. Для того чтобы этого не произошло, следует по возможности даже увеличить время, отведенное для тренинга. Если не удалось избежать завершения курса на фазе конфликта, заключительное занятие следует посвятить его разрешению. Пусть участники уйдут с опущением незаконченности курса, но дружные и настроенные на дальнейшую работу.

**Глава II. Практическое обоснование проблемы психодиагностики и коррекции межличностных отношений.**

1. **Организация и методы исследования.**

История современного этапа социальной психологии в нашей стране сложилась так, что в ее становлении особую роль сыграли исследования взаимоотношений и общения в малых группах и коллективах. Социально-психологические исследования малых (контактных) групп и коллективов, совпадающих с ними по объему, почти всегда включают в качестве основного или дополнительного метода социометрию, которая по процедуре представляет собой вызванный исследователем акт выбора испытуемыми других членов группы (коллектива) для совместной деятельности в заданных контролируемых условиях.

Важной методологической проблемой социометрических исследований является определение их места в системе социально-психологического изучения внутригрупповых, внутриколлективных процессов. Такое изучение, как показывает анализ соответствующих работ, имеет несколько взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимодополняющих уровней, которые в конкретном исследовании выступают как его последовательные этапы, каждый из которых требует определенных методических подходов.

На первом этапе, который можно назвать собственно социометрическим, осуществляется изучение и описание преимущественно структурно-динамических аспектов взаимоотношений: вскрывается статусная структура группы (коллектива), определяется ряд индивидуальных групповых социально-психологических индексов, исследуются динамические характеристики указанных параметров.

Опыт показывает, что выявленные на этом этапе характеристики межличностных отношений могут считаться важными диагностическими показателями общего состояния внутригрупповых процессов. Однако для того, чтобы выявляемые в социометрическом исследовании параметры могли служить целям диагностики, нужна еще длительная экспериментальная работа, связанная с установлением их средних оптимальных уровней.

Задачей второго этапа социально-психологического изучения внутригрупповых взаимоотношений является установление закономерных связей выявленных структурно-динамических показателей с содержательными личностными и групповыми характеристиками. В этих целях традиционные социометрические индексы коррелируются с результатами, полученными другими социально-психологическими методами, куда входят специфические опросные методы, тесно связанные с социометрией, а также прямые наблюдения и инструментальные несоциометрические процедуры.

В итоге таких сопоставлений неопределенная информация, содержащаяся в социометрических индексах, обретает собственно психологический смысл.

При этом нельзя допускать ошибку, которая, к сожалению, имеет место особенно при осуществлении прикладных социально-психологических исследований с применением социометрии: проведя социометрический опрос и получив ряд количественных показателей, малоквалифицированный исследователь порой считает, что получил «полную» картину взаимоотношений, которая дает ему право выдавать практические рекомендации и производить дифференцированную диагностику коллектива. На самом же деле серией социометрических спросов социально-психологическое исследование только начинается. Оно может завершаться на определенном временном этапе такой же серией. В этом случае данные заключительного этапа могут диагностировать изменения, которые произошли под влиянием управляющих воздействий, направленную на оптимизацию тех или иных параметров взаимоотношений. Однако выбор целей2 и средств таких воздействий нельзя прямо выводить из социометрических показателей. Они должны быть выбраны в результате сопоставления данных первого и второго этапов социально-психологического исследования.

На третьем этапе в результате проведенных диагностических процедур планируются и осуществляются психокоррекционные действия – деятельность педагога-психолога, учителей и воспитателей по оптимизации межличностных взаимоотношений. Важной особенностью изучения взаимоотношений между детьми является то, что исследователи почти всегда используют не один, а несколько методов. Мы также наряду с социометрией применяли и такие традиционные методы, как наблюдение и беседа.

Спланированное эмпирическое исследование имеет свою цель, задачи и гипотезу. Необходимо их выделить.

**Цель:** показать, что в каждом исследуемом классе существует нигде официально не зафиксированная система личных взаимоотношений между учениками, характеризующаяся избирательностью.

Эта цель реализуется через решение следующих задач:

1. дать объективную и точную характеристику положения каждого ученика в системе личных взаимоотношений;
2. изучить динамику личных взаимоотношений между одноклассниками;
3. установить структуру личных взаимоотношений в классе; круги желаемого общения каждого ученика, наличие группировок, их состав и т.д.
4. показать, что использование специальной коррекционной программы возможна положительная динамика межличностных отношений в классе.

Перед проведением экспериментальной работы мы определили **гипотезы,** которые звучат следующим образом: количество большего числа взаимных выборов влияет на развитие сплоченности коллектива; использование специальной коррекционной программы (тренинга общения) ведет к положительной динамике личных взаимоотношений между учащимися.

В соответствии с задачами исследования были подобраны классы с разным уровнем воспитательной работы и как следствие, с разным уровнем сплоченности. Таким образом**, объектом** исследования явились учащиеся 4А кл., 4Б кл., 8А и 8Б классов средней школы № 19 г. Салават Республики Башкортостан.

**Предметом** нашего исследования являются взаимоотношения в классе и качество этих взаимоотношений.

Кратко охарактеризуем классы, которые участвовали в исследовании. Так, в 4А классе, как мы его будем именовать в дальнейшем, в то время работал очень слабый педагог. Эта и другие причины привели к тому, что коллектив, развивавшийся до этого вполне нормально, к моменту проведения экспериментальной работы был слабо организован.

Что касается 4Б класса, то по отзывам администрации школы и нишим наблюдениям он представлял собой весьма организованный, сплоченный коллектив с прочными традициями.

8А класс по отзывам педагогов и администрации, а также по данным наших наблюдений являлся самым неорганизованным классом в школе. После ухода в 7 классе классного руководителя, на личном авторитете которого строилась вся учебно-воспитательная работа, коллектив класса находился на самой низкой ступени организации. Здесь непрерывно сменялись классные руководители, посылаемые для «укрепления» класса, однако это ни к чему не приводило и к моменту проведения экспериментов учебно-воспитательная работа в классе оставалась крайне неудовлетворительной: многие ребята плохо учились, нарушали дисциплину и т.д.

8Б класс – один из лучших в школе. В год проведения экспериментальной работы коллектив класса показал себя самым организованным и дисциплинированным. Этот класс неоднократно являлся победителем различных мероприятий: конкурсов, викторин и т.д.

До начала активной экспериментальной работы и в период ее проведения исследователь тщательно знакомился с жизнью классов, посещал уроки, проводил с учениками беседы и принимал непосредственное участие в общественной жизни коллектива. Таким образом, имелась возможность постоянно сопоставлять экспериментальные данные с результатами личных наблюдений за жизнью изучаемых классов.

О каждом ученике были собраны следующие материалы: данные об успеваемости за все годы пребывания в школе, педагогические характеристики за каждый учебный год, протоколы бесед об учениках с учителями и воспитателями.

Критерии выбора.

Подготовка и проведение экспериментов.

План проведения социометрии:

а) инструктаж о проведении социометрии;

б) подготовка инструментария;

в) проведение диагностики;

г) первичная диагностика;

д) построение социограммы, полный анализ;

е) качественный анализ;

ж) вывод.

Вопросы о желании человека совместно с кем-либо участвовать в определенной деятельности называются критериями (основаниями) выбора. Например: «С кем вы хотите вместе решать задачу?» или «Кого вы пригласите на день рождения?» и т.д. Часто успех изучения взаимоотношений зависит от правильного подбора этих вопросов, критериев. Различаются сильные (общие) и слабые (специфические) критерии выбора. Чем важнее для человека деятельность, для которой производится выбор партнера, чем более длительное и тесное общение предполагает она, тем сильнее критерий выбора. Так, для ученика вопрос: «С кем ты хочешь сидеть за одной партой?» несравненно более значим, чем вопрос «С кем ты хочешь пойти сегодня в кино?». Следовательно первый вопрос – это сильный критерий, а второй – слабый.

Наряду с применением положительных критериев, предполагающих объединение для какой-то деятельности, при изучении взаимоотношений применяются и отрицательные критерии. У членов группы спрашивают, например: «С кем бы ты не хотел играть?», «С кем бы ты не хотел жить в одной комнате?» и т.д. однако анализ таких исследований показывает, что эксперимент такого рода следует проводить с большой осторожностью. Можно например, поставить вопрос в более легкой форме: «С кем бы ты хотел играть в последнюю очередь?» и т.д.

Наши психологи в исследованиях используют и положительные и отрицательные критерии. Последние помогают более четко выявить неприязненное отношение детей к некоторым одноклассникам с тем, чтобы попытаться в дальнейшем это отношение изменить.

Число выборов. Планируя проведение опыта, следует решить вопрос не только о качестве критериев, о чем речь шла выше, но и количестве выборов, которые сделает каждый ученик.

Чаще всего число выборов ограничивается. Все ученики должны назвать одинаковое количество одноклассников – партнеров. Мы убедились, что вполне достаточно трех выборов. Опыт с фиксированным числом выборов значительно легче подвергнуть математической обработке: можно избежать применения сложных расчетов, что особенно важно для учителя, который проводит эксперимент в практических целях.

Форма проведения опыта. Можно применять групповые и индивидуальные формы эксперимента. Это зависит прежде всего от возраста испытуемых. Мы выбрали такой вариант, когда в качестве экспериментатора выступает педагог, который работает с этими детьми и которого они хорошо знают. В этом случае опыт проводится как естественное мероприятие, которое воспринимается испытуемыми не как эксперимент над ними, а как практически необходимое дело, имеющее серьезное значение для их общения и совместной деятельности.

Время проведения опыта. Взаимоотношения детей – чрезвычайно динамичное явление, они непрерывно меняются. Поэтому нельзя ограничиваться одним опытом. Обычно эксперименты следуют друг за другом через определенные промежутки времени. Наилучшим вариантом мы выбрали, когда между опытами проходит 6-7 недель. Нор здесь все зависит от конкретных целей исследования. Первый эксперимент мы провели в начале учебного года (в сентябре), а второй – в конце октября.

В течении этих 6-7 недель мы проводили тренинги общения, различные воспитательные мероприятия: конкурсы, викторины, КВН и т.д.

Форма опроса. В практике исследования взаимоотношений нередко во время одного эксперимента используется несколько критериев. В этом случае можно заранее приготовить для каждого ученика карточку, которая имеет следующий вид (можно соответствующую форму заранее написать на доске с тем, чтобы ученики во время опыта ее переписали):

Фамилия Дата Класс

1. С кем бы ты хотел сидеть за одной партой?

1-й выбор 2-й выбор 3-й выбор

2. С кем бы ты больше всего хотел работать на пришкольном участке?

1-й выбор 2-й выбор 3-й выбор

1. Кого из одноклассников ты охотнее всего пригласил бы на день рождения?

1-й выбор 2-й выбор 3-й выбор

Приведенная форма опроса (критерии выбора, конечно, можно дать другие) удобна тем, что учитель сразу получает данные, которые касаются и учения, и труда, и внешкольного досуга учащихся. Эти данные затем сопоставляются. Например, следует выяснить, хочет ли ученик сидеть с теми же одноклассниками, с которыми он стремится работать, выбираются ли для разных занятий одни и те же товарищи или есть какая-то дифференциация, кто из всех одноклассников выбирается по всем критериям и т.д.

**Тренинг общения**

Общение в отечественной литературе рассматривается как особая междисциплинарная отрасль научных исследований в философии, социологии, кибернетике, лингвистике, психологии и педагогике. Общение как педагогическая категория (А.В. Мудрик) рассматривается в трех взаимосвязанных позициях, соответственно которым может проводиться воспитание общения учащихся:

1. приобщение учащихся к общественной культуре;
2. формирование гуманистической направленности личности;
3. развитие творческой индивидуальности учащихся.

Кроме описательного потенциала этой категории, в возрастной типологии (детский, подростковый, переходный и юношеский возрасты со всеми их особенностями), А.В. Мудрик выводит определяющие составляющие объяснительной части системы подготовки к общению, которые заключаются в следующем:

* В необходимости развития творческого характера мышления дивергентности, нестандартности, флексибильности и т.п.
* В развитии у учащихся свободного владения речью.
* В развитии способностей к эмпатии (сопереживанию, сочувствию), к играм, общительности в качестве кардинальных факторов развития оптимизации эффективного участия в общении.
* В формировании социальных установок в сфере общения – интерес к процессу общения, а не только к результату, отношение к партнерам как к цели, а не средству общения, отношение к общению как к диалогу, терпимость и т.д.
* В развитии коммуникативных умений:

а) умение переносить приемы общения в новые условия новой коммуникативной ситуации;

б) умение находить решения для новой коммуникативной ситуации из комбинации уже известных идей, знаний, приемов;

в) умение создавать новые приемы для решения конкретной, коммуникативной ситуации;

выработку конкретных путей и способов подготовки учащихся к общению А.В. Мудрик видит в апробации, отборе форм и методов подготовки к общению, разработанных в социальной психологии, театральной педагогике, психотерапии. Далее излагаются наши разработки, основанные на этих положениях и на опыте психотерапевтической работы известного чешского ученого Кратохфилла.

Тренировка общения осуществлялась в тренинговых группах численностью от шести до двадцати учащихся. Иногда мы прибегали к большой численности группы, если это были так называемые «прогулочные группы» или «марафонские сеансы» с выездом на природу и длительным режимом общения с ночлегом в туристических палатках (до 28 часов).

Основными принципами в работе тренинговой группы были:

1. доверительное и откровенное общение;
2. принцип ответственности в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки;
3. принцип соблюдения интимности;
4. руководство группой осуществлялось в соответствии с общим положением социально-психологического тренинга (К. Роджерс, Г.А. Ковалев, П.А. Петровская и др.). Разработанный в медицинской психологии для целей реабилитации «принцип партнерства» (М.М. Кабанов) являлся главенствующим. Характер руководства демократический с допущением некоторых занятий (один раз в шесть занятий) без руководителя по принципу самоуправления.

Начало занятий предполагало разминку: члены группы или молча смотрят друг на друга,, пожимают руки, или кладут руки на плечи друг другу, иногда поют, танцуют. Окончание тренинговых занятий мы старались делать более эмоционально насыщенным, чтобы учащиеся уходили с чувством радости. Такое завершение занятий проводилось после тренировки отраженной (и, как правило, хорошей) речи, музыкальная концовка была насыщена активными метроритмическими акцентуациями, свежей диатоникой.

Вступительная разминка начинается с двигательных психогимнастических упражнений следующим образом:

1 – приемы двигательного характера, психогимнастика (упражнения далее будут разобраны подробно);

2 – групповое пение или танцы;

3 – рецептивная музыка (десятиминутное прослушивание какого-то музыкального произведения);

4 – т.н. «психорисунок» - проективное рисование на заданную тему (например, каков я в будущем)

5 – двигательные игры, например, перемещение со стула на стул по кругу так, чтобы стоящий в центре член группы не мог сесть на свободный стул, либо замена всех сидящих по команде, лишнего, который использует момент для того, чтобы сесть самому, перекидывание друг другу мяча по кругу, сопровождаемое либо словесными репликами, либо, при более сложном задании на воображение, обозначение мяча яблоком, грушей, ребенком и т.п.

6 – бессловесное общение; один другому сообщает информацию жестами, мимикой, разыгрываются приветствия старых приятелей, драка, игры в детский сад, катание на санках и т.д., тематические игры»моя тоска», «прошу о помощи», «успокоение страдающего» и т.д.

7 – словесное общение: по команде все члены группы разбиваются на пары и, сидя или прохаживаясь по комнате, говорят друг другу текст на заданную тему, например рассказ о себе, «есть ли жизнь на Марсе», о хорошей семье. И темы и пары меняются, иногда используется придуманный язык, несуществующая речь;

8 – составление социограммы: члены группы на доске мелом или фломастером на табло рисуют графики взаимоотношений между членами группы и представления го своих лидерских качествах, своем месте в группе и проекции на замещение желаемых мест;

9 – игры.

**Кто есть кто**. Участники группы записывают на бумаге ответы на несколько вопросов, касающихся причин их психических состояний, их переживаний и поведения, шутливые вопросы (Что бы ты сделал с крупным выигрышем по лотерее? Какие вещи взял бы с собой на необитаемый остров? и т.п.), за каждый правильный ответ, за каждую правильную расшифровку автору ответа начисляется очко.

**Интуиция**. Игра ориентирована на нового или малознакомого члена группы, который лишь только представился в короткой беседе или монологе. Затем он записывает свои ответы на односложные, однозначные вопросы (У меня есть дети – нет детей, я оптимист – пессимист, люблю легкую музыку – серьезную и т.д.), а члены группы пытаются отгадать его ответы.

**Таможня**. Каждый член группы пять раз подряд входит в помещение, причем только однажды прячет под одеждой какую-то ценную вещь, остальные же по его поведению и высказываниям пытаются отгадать, в каком из выходов он что-то спрятал.

**Шестое чувство**. Эта игровая ситуация дает возможность определить, как отдельный член группы настроен на те или иные события или явления, которые связывают группу в единое целое. Для этого каждый должен отгадать, по какой из предложенных возможностей соберется большее количество членов группы (кто выберет названные песни, месяц в году, число, подарок) после предварительного предупреждения.

**Кто ты.** Все члены группы отвечают на вопрос «Кто Я?», причем каждый ответ пишется на бумаге. Игра происходит без начисления очков, она воздействует как предпосылка для последующего саморазоблачения.

**Язык тела.** При помощи рук, лица, пантомимики или контактов с выбранным лицом члены группы показывают те или иные эмоциональные состояния. Очки начисляются как за правильный показ эмоций. Так и за правильное, верное исполнение роли наблюдателя.

**Атомная катастрофа**. Игра моделирует экстремальные ситуации, где требуется мгновенное решение и конфронтация оставшихся в живых между собой с распределением ролевых функций по социальному статусу.

**Рондо.** Так называется игра по кругу, когда в начале все высказываются по очереди на определенную тему, затем оценивается состояние робких в отношении их принятия другими («рондо обратной связи») и варианты рондо: выражение чувств, думы о соседе справа, карикатурное изображение соседа, «передача эстафеты».

**Плюсы и минусы**. За активное положение в группе члены получают плюсы, за пассивное – минусы. Составляется таблица лидерства, что способствует симуляции интерперсональных взаимодействий и «пробуждения» активного членства в группе.

**За спиной**. Слишком разговорчивые наказываются сидением в кресле спиной к группе и молчат, пока не закончится процесс их обсуждения и «проработки».

**Стрессовые ситуации.** Дается 15 секунд для общения членов группы по кругу. Необходимость что-то сказать за столь краткое время лишает учащихся времени фиксации на своих трудностях говорения: некоторые «выпаливают» первое, что приходит в голову, но тем самым избавляются от страха говорения за счет игрового характера темпераментной игры. Иногда молчание самого педагога заставляет задуматься членов группы и вводит их в стрессорное состояние, которое может стать «целебным», стимулирующим ученика к дисциплинированности в исполнении педагогических указаний.

**Бессловесное выражение чувств.** В определенных ситуациях бывает полезно предложить членам группы выразить свои чувства к товарищу посредством прикосновения, кивка головы, поднятия рук и т.д.

**Двигательная социограмма**. При обсуждении отношений между определенными членами группы и всей группой для наглядности все учащиеся свободно размещаются в пространстве. Например, который находится в центре помещения. Мизансцена и дистанция являются достаточно четкими для диагностики отношения группы к испытуемому.

Точно так же и он сам, становясь в центре площадки, посредством жестикуляции приближает к себе тех или иных членов группы, кого-то удаляет. Потребность индивидуальной дистанции между одним испытуемым и всей группой как единым целым, проверяется при помощи «делового круга», который может «останавливаться» при любом расстоянии. При исследовании целостной структуры ситуации в группе каждый ученик расставляет и поворачивает кресло так, как, ему кажется, оно будет находится «ближе к центру группы», либо все члены группы рассаживаются в зависимости от собственных симпатий на различные расстояния и представляют собой живую «социограмму», которую можно дальше корректировать педагогическими средствами.

При разборе социограммы важно учитывать следующие интерперсональные ситуации:

1. доминирующее положение одного из участников группы;
2. кто кому пытается помочь, чьи интересы защищает;
3. симпатии: кто кому пытается доставить радость, кто кому симпатизирует;
4. общительность: на кого направлены валентности общения;
5. требование внимания: чьего внимания добивается член группы, от кого зависит, кем восхищается;
6. зависимость: с кем советуется, у кого ищет поддержки;
7. подчиненность: с кем неуверен в общении;
8. соревновательные тенденции: оценка превосходства другого, спор, «спортивный азарт» обогащает его в чем-то;
9. недоверие: подозрение кого-то к кому-то из членов группы в злом умысле, нанесении обиды;
10. антиципатия: дистанция и «непереносимость» кого-то из членов группы;
11. агрессия: обвинение и критика, в адрес кого направлена.

Психогимнастические приемы сочетались с ролевыми этюдами. К таким упражнениям относятся, например, проводившиеся нами игры: чередование пантомимических выражений чувств человека, стоящего в круге напротив или в центре круга, пантомимические выражения стремления индивидуума проникнуть внутрь или выйти за пределы круга, расстановка на доминирующих и подчиненных, пародирование ролей отдельных членов группы, игры в королевство, кораблекрушение, жизнь на необитаемом острове. Во время этих игр легко обнаруживаются важные для последующей коррекции психодиагностические особенности учащихся группировки как личностно-индивидуальные, так и групповые: группировки- коалиции, агрессивные тенденции и прочие. Полезен бывает и розыгрыш фантастических этюдов, связанных с пребыванием на другой планете.

«Психорисунок» способствует той же цели проективного диагностирования способностей учеников; для рисования использовались следующие темы: «наша группа в прошлом и теперь», «мои ощущения от товарищей», «место товарищей в группе», какую позицию хотел бы занять я», «как я себя представлял в будущем». От конкретных рисунков можно уже приходить к изображению более абстрактных тем: заикание, напряженность, агрессия, сплоченность и т.п.

проводились также упражнения «диалог руки» - общение только мимикой и пантомимой, жестами, касаниями.

Упражнения «беспомощный» - один партнер изображает расстроенного человека, а другой успокаивает его.

Упражнение «доверие» - один падает назад с закрытыми глазами, и тот всецело подчиняется первому.

- «Ежик» - один сворачивается, другой старается развернуть его.

- «Общение спинами» - два партнера сидят спиной друг к другу. Пластикой выражая какую-то задачу.

- Упражнение на проникновение в круг и попытку вырваться из него.

- Упражнение на передачу чувств по кругу: все сидят, закрыв глаза, и передают дальше (уже с открытыми глазами) полученные впечатления или чувства.

Действительными факторами такой групповой педагогической работы оказались сами чувства членства в группе, в которой обучают доверию и поведению, лишенному прежних патологических поддержек. Кроме того, эмоциональная поддержка оказывается не только на словах, а в эмоциональном контакте, который возникает за счет театрализованных средств воздействия (ролевые факторы, игры, музыкальное сопровождение, рисунок и т.п.).

Принятие в группе происходит «здесь и теперь» со всеми недостатками и достатками учащихся «целиком. Помогает созданию этой атмосферы взаимопомощи. Обратная связь в групповых играх оказывает регулирующий эффект, способствующий тренировке самоконтроля и самореализации.

Теперь обратимся к конкретным результатам исследования и дадим анализ полученных результатов.

1. **Результаты исследования и анализ полученных результатов.**

Описанные методы изучения взаимоотношений могут принести пользу лишь тогда, когда результаты экспериментов представлены в виде таблиц и чертежей. Особенно большое значение имеет составление основной таблицы результатов.

Результаты двух экспериментов были занесены в социометрические матрицы, отражающие картину межличностных отношений и партнерства в группе (см. таблицы 2, 4, 6, 8)

Микрогруппы мы определяли по матрице исходя из количества взаимных выборов. При этом считается несущественным то, каким по порядку был этот выбор: первым, вторым или третьим. В микрогруппу входят члены группы, взаимно выбравшие друг друга. Окончательный результат мы изобразили в виде таблиц (см. таблицы 3, 5, 7, 9).

Сформулированная нами гипотеза была подвержена проверке и доказательству. То что количество большего числа взаимных выборов влияет на развитие сплоченности коллектива мы доказывали следующим образом. В каждом классе мы определили общее количество всех выборов в каждом эксперименте; С, количество взаимных выборов к 1 и во 2 экспериментах – В. Далее мы определи показатель взаимности или сплоченности – А спл., общего числа выборов в каждом эксперименте и умножим на 100%.

|  |
| --- |
| **А спл. = В/C\*100%** |

Рассмотрим результаты психодиагностического исследования в каждом классе.

4А класс.

В классе дети имеют различные социометрические связи. Класс делится на 4 группы. В первой группе присутствуют большей частью девочки, но есть и один мальчик Ерофеев Слава. Причем он входит и во вторую группу. Лидерами в первой группе являются: Акимова Ольга, Гизатуллина Адель, Васильева Алина, Женина Наташа. Во второй подгруппе лидерами являются Байда Денис, Игин Никита. В третьей группе – Радаев Алеша и Моисеев Максим. В четвертой группе лидера нет:

1 эксперимент – А спл.1 = 4900 / 84 = 58,3%

2 эксперимент – А спл.2 = 8300 / 104 = 79,8%

4Б класс.

В классе дети имеют различные социометрические связи. Класс делится на две группы. В первой группе все девочки. Лидерами являются Трифонова Настя, Томарова Лида, Толкушенкова Лена. Вторая группа состоит из мальчиков. Лидерами являются Яковлев А., Кулаков К.

1 – эксперимент – А. спл.1 = 2600 / 53 = 49%

2 – эксперимент – А. спл.2 = 7100 / 89 = 79,7%

8А класс

В классе 4 социометрических группы. В первой группе 11 человек. Лидерами являются Юсупов М., Нагаев А., Садыков Р. Во второй и третьей группе лидера нет. В четвертой группе лидером является Купцова Ю.

1 эксперимент – А спл.1 = 4400 / 81 = 54?3%

2 эксперимент – А спл.2 = 81 / 108 = 75%

8Б класс.

В классе 2 социометрические группы. В первой группе есть взаимный выбор между девочками и мальчиками. Во второй группе лидером является Фазылов А.

1 эксперимент – А спл. 1 = 5000 / 78 = 64%

2 эксперимент – А. спл.2 = 8600 / 111 = 77%

Сравнивая уровни сплоченности классов, можно выделить наиболее организованные коллективы. Это 8Б Кл. и 4А Кл. Менее сплоченные – 4Б и 8А классы (см. таблицу 10).

Таким образом, наше подтверждение о том, что количество большего числа взаимных выборов влияет на развитие сплоченности коллектива, подтвердилось. Наши исследования и наблюдения классов нашли свое отражение и подтверждение в данных социометрических характеристиках.

Вторую часть гипотезы мы также подвергли проверке и доказательству. Она гласит следующее: использование специальной коррекционной программы (тренинга общения) ведет к положительной динамике личных взаимоотношений между учащимися.

В нашем исследовании мы использовали программу «Тренинга общения» рассчитанную на четырехнедельный курс психокоррекции навыков общения. Занятия проводились 3 раза в неделю как в здании школы, так и на природе, что создавало наибольшую возможность учащимся эффективно взаимодействовать.

Теперь обратим свое внимание на таблицу 10, где дана сравнительная характеристика уровней развития сплоченности классов до и после коррекционной работы, мы увидим динамику развития сплоченности и организованности классов. Если мы обратимся к этим данным и выделим диапазон развития сплоченности до коррекционной работы, то увидим, что он колеблется в пределах от 49% до 64%. После коррекционной работы диапазон меняется, он колеблется от 75% до 79,8%. Положительная динамика на лицо. Повторный эксперимент, проведенный после тренингов общения, подтверждает нашу гипотезу.

Наши данные подтверждаются еще и высказываниями учителей о положительных изменениях в личных взаимоотношениях учащихся.

Таким образом, в результате проведенного эмпирического исследования мы подтвердили гипотезу о том, что количество большего числа взаимных выборов влияет на развитие сплоченности коллектива и использование специальной коррекционной программы (тренинга общения) ведет к положительной динамике личных взаимоотношений между учащимися.

**Заключение**

Наше исследование, нацеленное на изучение особенностей межличностных отношений, свидетельствует о том, что в каждом классе существует нигде официально не зафиксированная система личных взаимоотношений между учениками. Эти отношения характеризуются прежде всего избирательностью, т.е. ученики неодинаково относятся к своим одноклассникам. К одним они испытывают большую симпатию, к другим меньшую, к третьим – безразличны, четвертые вызывают к себе отрицательное отношение. В эту систему взаимоотношений можно проникнуть только путем специальных социально-психологических методов.

Приступая к работе в новом классе, учитель неизбежно застает в нем не просто мальчиков и девочек, которые ждут, пока из них сформируют коллектив, а группу в социально-психологическом смысле этого слова. Эта группа уже имеет определенную внутреннюю структуру, и с этим надо считаться.

Из описанных исследований вытекают выводы двоякого рода. Во-первых, это выводы, на практическом использовании некоторых теоретических положений, выдвигаемых в данной работе. Во-вторых, это выводы относительно применения в практических целях самой методики исследования. Ясно, что выводы первого и второго ряда неразрывно связаны друг с другом.

Основной вывод, вытекающий из нашего исследования, заключается в следующем. Личные взаимоотношения между детьми, хотя и переживаются ими как непосредственные, на самом деле опосредованы на совместной жизнью и деятельностью. Эти взаимоотношения не являются ни непознаваемыми, ни неизменными. Их можно изучить объективными методами, описанными в нашей работе, и изменять путем соответствующей организации и проведения тренингов общения. Таким образом, для психологов и педагогов открывается перспектива активного и целенаправленного формирования личных взаимоотношений между детьми.

Рассматривая понятия «межличностные отношения», мы выделили основные сущностные характеристики этого понятия. Среди которых мы отметили социальную перцепцию, симпатию, притяжение, функционально0ролевые отношения, межличностную совместимость и т.д.

Большую педагогическую ценность могут оказать объективные методы изучения личных взаимоотношений для педагога, который начинает работу в незнакомом классе. Проведя несложный эксперимент и обработав соответствующим образом его результаты, учитель получит обширную и необходимую в воспитательной работе информацию о личных взаимоотношениях между детьми, о них самих, об уровне развития коллектива и т.д. он увидит класс так, как если бы проработал с ним много лет.

В ходе исследования мы установили, что ученики занимают различное положение в системе личных взаимоотношений и имеют различное эмоциональное благополучие. Для учителя важно конкретно знать и положение, и эмоциональное благополучие каждого школьника. Ведь то или иное место ребенка в системе личных взаимоотношений не только зависит от определенных качеств его личности, но в свою очередь способствует формированию этих качеств. Надо конкретно уяснить, на чем основано как высокое, так и неблагоприятное положение учеников в данном классе.

Экспериментальные данные и педагогические наблюдения свидетельствуют о том, что своеобразие каждой контактной группы является результатом сложного взаимодействия объективных условий ее существования внутренними социально-психологическими закономерностями развития и функционирования. Прежде всего следует иметь в виду, групповые «индивидуальные» особенности формируются на основе общих и возрастных социально-психологических закономерностей и проявляются именно как качественно определенные варианты относительно постоянных признаков. Такие варианты могут проявляться на всех основных уровнях внутригрупповой активности.

Именно социально-психологические и психолого-педагогические исследования последних лет накопили богатый научный материал, обобщение которого позволяет поставить проблему конкретного анализа не только общих, но и индивидуальных, качественно своеобразных особенностей развития и функционирования контактных групп и коллективов. Поскольку указанные общности (дошкольные группы, школьные классы, студенческие группы, производственные бригады, спортивные команды и т.д.), как было показано, не арифметическая сумма индивидуумов, а целостная, относительно стабильная система со своей внутренней структурой и динамикой развития, они, в известном смысле, представляют собой субъект той деятельности, ради которой создана та или иная группа и которая опосредует основные аспекты внутригрупповых межличностных отношений.

Приведенные выше соображения, которые можно было бы продолжить, убедительно говорят о том, что методы психодиагностики и коррекции межличностных отношений могут и должны стать не только инструментом научно-психологических исследований, но и достоянием самой широкой педагогической общественности. Вооружение учителей и воспитателей психологическими знаниями и психологическими методами позволит им еще более успешно решать задачи воспитания подрастающего поколения.

**Литература**

1. Битянова М.Р. Социальная психология, - М.: Международная педагогическая академия, 1994.
2. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. ЛГУ. 1980.
3. Войтова С.А., Зубань Е.Н. Ролевые игры. СПб., 1992
4. Глуханюк Н.С. Практикум по общей психологии: Уч. пособие/ Н.С. Глуханюк, Е.В. Дьяченко, С.Л. Семенова.- М.-В., 2003
5. Глуханюк Н.С. Практикум по психодиагностике: Уч. пособие.- М.-В., 2003
6. Гройсман А.Л. Медицинская психология.- М.: Изд. Магистр, 1998
7. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растянников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. Киров, 1991
8. Игры: обучение, тренинг, досуг. Кн. 3. Под ред. Петрусинского В.В., М., 1994
9. Коломинский Я.Л. Психология детского коллектива: система личных взаимоотношений.- Мн.: народная асвета, 1984
10. Курбатов В.И. Секреты делового успеха. Ростов на Дону.: Изд. Феникс, 1995
11. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации, Л., 1992
12. Лучшие психологические тесты. Л., 1992
13. Лаак Я. Тер. Психодиагностика: проблемы содержания и методов.- М.: Изд. Институт практической психологии; В.: НПО МОДЭК, 1996
14. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., Сидоренко Е.В., Психодиагностика в тренинге. Часть 2. СПб, 1993
15. Методика активной социально-психологической подготовки. Социально-психологический тренинг. Рига, 1985
16. Морено Дж. Социометрия. М., 1958
17. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. Кн. 1 Общие основы психологии.- 2-е изд.- М., Просвещение: Владос, 1995
18. Носс И.Н. Введение в технологию психодиагностики.-М.: Изд. Институт Психотерапии, 2003
19. Опросник межличностных отношений (модификация А.А. Рукавишникова). СПб., 1992
20. Организация и проведение тренинга. Под ред. А.В. Федотова, Лен., 1991
21. Психологическая диагностика детей и подростков./ Под ред. К.М. Гуревича, Е.М. Борисовой. М.: Педагогика, 1995
22. Психологическая диагностика./Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой.- М.: МПСИ; В.: НПО МОДЭК, 2001
23. Прикладная социальная психология./ Под ред. А.Н. Сухова и А.А. Деркача.- М.: Изд. Институт практической психологии; В.: Изд. НПО МОДЭК, 1998
24. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1982
25. Ратанова Т.А. , Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности.- М.: МПСИ: Флинта, 1998.
26. Рудестам К. Практические упражнения по групповой психотерапии. СПб., 1992
27. Социальная психология и этика делового общения/Под ред. В.Н. Лавриненко. М., 1995
28. Степанов С. Общественное животное и его поведение.// Школьный психолог.- М., 2003. -№ 16
29. Столяренко Л.Д. Основы психологии.- Ростов на Дону.: Изд. Феникс, 1997
30. Фирсов М.В. Введение в теоретические основы социальной работы.- М.: Изд. Институт практической психологии; В.: НПО МОДЭК, 1997
31. Якобсон П.М. Изучение чувств у детей и подростков.- М., 1961