**Содержание**

Введение

1. Опыт А.С. Макаренко и современная педагогика о проблеме психологического климата группы

1.1. Личность и коллектив

1.2 Влияние учителя начальной школы на психологический климат класса

2. Изучение психологического климата класса у младших школьников и старших подростков

2.1 Методики исследования психологического климата в школьном коллективе

2.2 Формирование благоприятного психологического климата класса

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

**Введение**

Выбор темы курсовой работы обусловлен следующими факторами.

Взаимоотношения с другими людьми важны и актуальны для человека любого возраста. Однако особо значимой представляется их роль для старшеклассников, которые как раз в этом крайне сложном возрасте осваивают во взаимодействии со сверстниками сложный мир человеческих связей, постигают сущность собственного “Я” в соответствии с подмеченным еще К. Марксом “зеркальным” эффектом и одновременно удовлетворяют потребности в человеческих связях, в самоутверждении, в привязанности, в самосознании, а также в системе ориентации и объекте поклонения.

Особая роль в жизни каждого человека принадлежит школьным годам, классу, эмоционально-психологическому климату класса. Учителям хорошо известно, что есть классы, куда идёшь с ощущением радости, работа в них вызывает прилив энергии, вдохновляет на поиск новых методических решений. Но есть и такие ученические группы, контакты с которыми хотелось бы сократить до минимума или вовсе избежать.

Почти в каждой школе встречаются классы, куда учителя отправляются вести урок или внеклассное мероприятие, преодолевая себя. В запущенных случаях дело может закончиться массовым отказом учителей вести занятия в конкретном классе. Причём ученики в нём могут быть «сильными», интеллектуально развитыми. Возникает вопрос: если дело не в успеваемости, то в чём? В учительской можно услышать: «в этом классе ужасный климат», «жуткая атмосфера», «агрессивная аура» и т.п.

Как утверждают специалисты, и свидетельствует практика, эмоциональное благополучие в классе - одно из важнейших условий развития личности школьника. На мой взгляд, тема исследования психологического климата в детском коллективе весьма актуальна.

В современной психологической науке под **социально-психологическим климатом** (от греч. klima (klimatos) - наклон) понимается качественная сторона*межличностных отношений,*проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной *совместной деятельности* и всестороннему развитию *личности* в *группе.*

По результатам исследований, проводимых в течение 10 последних лет, только в 4% школьных классов климат может быть назван безусловно благоприятным. Наиболее часто встречаются классы с противоречивым, неустойчивым климатом (58% обследованных групп), неблагоприятный климат был зафиксирован в 16% школьных классов, умеренно благоприятный - в 22% случаев. Острота проблемы формирования климата в современной школе очевидна.

Оптимальное управление социально-психологическим климатом в любом (в том числе школьном) коллективе требует специальных знаний и умений от педагогического состава. В качестве специальных мер применяются: научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация преподавательского состава; комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической *совместимости;* применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия*.*

**Целью работы** является изучение психологического климата в раннем подростковом и в старшем подростковом возрасте на примере 5 и 10 классов общеобразовательной школы № 44 г.Севастополя.

Для достижения цели в работе поставлены **следующие задачи**:

1. Дать определение социально-психологическому климату группы;

2. Выявить влияние психологических характеристик учителя на психологический климат класса;

3. Подобрать методики, позволяющие исследовать психологический климат детского коллектива.

Работа написана на основе изучения работ исследователей и социальных психологов, изучавших проблемы взаимоотношения личности и коллектива, а также климата группы: А.С. Макаренко, Н.П. Аникеевой, А.Н. Лутошкина, И.Е. Шварца, Г.М. Андреевой и др.

**1. Опыт А.С. Макаренко и современная педагогика о проблеме психологического климата группы**

**1.1 Личность и коллектив**

В середине XX века социальные психологи активно изучали проблему климата группы, но это касалось главным образом производственных коллективов. Изучение климата школьного класса началось позже благодаря усилиям Н.П. Аникеевой, А.Н. Лутошкина, И.Е. Шварца и др.

Учителя во все времена фиксировали тот особый феномен, который, будучи неосязаемым, тем не менее, оказывает влияние на формирование характера, работоспособность и эмоциональное самочувствие членов группы. Л.Н. Толстой в своё время назвал этот феномен «духом» школы. Особый «дух» есть у каждой семьи, производственной группы, педагогического коллектива, школьного класса. Был особый дух и в коллективе, руководимом А.С. Макаренко. Педагог создал в детском учреждении тот особый климат, который, казалось, сам воспитывал, во всяком случае, способствовал формированию цельных характеров, ярких личностей, квалифицированных специалистов, воспитанных людей. Не случайно В.В. Кумарин, глубокий исследователь и пропагандист опыта Макаренко, заметил: «Если бы вместо довольно унылой - особенно в части народного образования - модели Грефа мы взяли бы модель Макаренко, Россия уже через пару-тройку лет твёрдо стояла бы на собственном сверхпрочном экономическом и культурном фундаменте и на равных дружила бы с «золотой семёркой» [8:С.21].

Одним из первых эту проблему обозначил А.С. Макаренко. Обладая способностью чутко улавливать малейшие нюансы общего настроя детского коллектива, он *ввёл понятия «стиль и тон» коллектива, близкие к сегодняшним «климат» и «атмосфера»,* обозначил отдельные характеристики стиля и тона, нашёл конкретные пути совершенствования этих тонких образований и опытным путём доказал их эффективность.

В начале XX века А.С. Макаренко заметил, что вопрос о стиле коллектива достоин отдельных монографий, настолько он важен. *«Область стиля и тона всегда игнорировалась педагогической «теорией», а между тем это самый существенный, самый важный отдел коллективного воспитания»* [12:C.193],писал он. До настоящего времени остаётся много нерешённых вопросов: каковы закономерности формирования климата? Какие факторы в наибольшей степени определяют характер климата? Какова технология его совершенствования и, если необходимо, исправления?

Особый интерес вызывают идеи А.С. Макаренко, которые содержат в себе много подсказок для современных учителей. Сами понятия «стиль» и «тон» в работах А.С. Макаренко однозначно не определены, но в различных статьях мы находим многочисленные пояснения, которые дают возможность говорить о том, что под «стилем и тоном» коллектива автор понимал общее направление, характер культивируемых в коллективе отношений. «Практика (каждого отдельного коллектива) - это то, что я называю стилем работы», - писал А.С.Макаренко [14:С.297]. «Практические, будничные детали каждого сегодняшнего дня», *ежедневная практика отношений* (курсив мой), в которые включён каждый коммунар, обозначались как стиль и тон коллектива. Именно отношения, их характер описывал А.С. Макаренко, говоря о стиле и тоне. Нормой считался, к примеру, «тон достоинства», «несимпатичным тоном» было жаловаться посторонним, утратой стиля считалось появление пыли и грязи в помещениях и др.

А.С. Макаренко заботили, прежде всего, формирующиеся отношения к различным сторонам действительности. Он опирался на психологию отношений, полагая, что *«именно отношение составляет истинный объект нашей педагогической работы».*

Отношенческий подход позволил сделать новый виток в исследовании сущности психологического климата группы. В современной педагогике под социально-психологическим климатом группы понимается динамическое поле отношений, определяющее самочувствие личности, меру проявления личностного «Я» и характер развития (нравственного, интеллектуального, профессионального и др.) каждого члена группы [15:С.92].«Ведущие» отношения, определяющие характер психологического климата группы, - отношения к человеку, жизни, труду, образованию, к себе, группе, человечеству.

Лидирующая роль в формировании климата принадлежит проявляемым отношениям к человеку. Они могут быть уважительными, заботливыми, добрыми, искренними. В таком случае появляются все предпосылки для формирования благоприятного климата.

Существенное значение играют также отношения к делу, группе в целом, к самому себе и др. Эти направления были «подсказаны» А.С. Макаренко. В его лекции «Трудовое воспитание. Отношения, стиль, тон в коллективе» [14] выделяются те отношения, которые автор считал главными, определяющими стиль коллектива. Во главу угла он ставил *бодрость и уверенность в своей жизни.* «Мажор, постоянная бодрость, никаких сумрачных лиц, никаких кислых выражений, постоянная готовность к действию, радужное настроение, именно мажорное, весёлое, бодрое настроение, но вовсе не истеричность». Исходя из современной трактовки, на первом плане - общее отношение к жизни, которое должно быть свойственно детскому объединению с благоприятным психологическим климатом.

Признаком здорового психологического климата по Макаренко служит *ощущение собственного достоинства.* «Эта уверенность в своём собственном лице вытекает из представления о ценности своего коллектива, из гордости за свой коллектив... Тон достоинства трудно воспитывается, для этого нужны годы». Отношение личности к себе увязывалось с особым отношением к своему коллективу, который обозначается как гордость.

А.С. Макаренко ценил *защищённость личности* в коллективе. «Каждая личность должна чувствовать себя защищенной от насилия и самодурства, от издевательства... Я добился, что самые маленькие, самые нежные мальчики и девочки 10-12 лет не чувствовали себя младшими членами коллектива. В работе - да, в деле - да, но в самочувствии, в уверенности в себе они чувствовали себя прекрасно защищенными, так как они чувствовали, что никто не сможет их обидеть, так как каждый обиженный будет защищен не только своим отрядом, бригадой, мною, а более того - первым встречным товарищем». Достичь этого очень трудно. Сегодняшняя школа не отличается высоким уровнем защищённости обучающихся в ней детей.

Важными характеристиками стиля и тона А.С. Макаренко считал *способность каждого члена коллектива к ориентировке и торможению.* «Тот визг и крик, который часто бывает в детском коллективе, - это, прежде всего полное отсутствие ориентировки, ощущение только себя и своего движения. Нет ощущения окружающего». Под торможением понималось умение уступить товарищу, «в коммуне по целым месяцам не было ссор между товарищами, а тем более драк, сплетен, интриг друг против друга. И я добился этого не упором на то, кто прав, кто виноват, а исключительно умением тормозить себя», - писал А.С. Макаренко.

А.С. Макаренко выделяет и такую характеристику стиля, как *соблюдение норм поведения и эстетику коллектива:* «Я не представляю себе коллектива, в котором ребёнку хотелось бы жить, которым он гордился бы, не представляю себе такого коллектива некрасивым с внешней стороны. А как раз мы, педагоги, очень часто страдаем некоторым нигилизмом по отношению к эстетике... Приходя к эстетике как к результату стиля, как показателю стиля, мы эту эстетику потом начинаем рассматривать и как фактор, сам по себе воспитывающий».

Таким образом, важнейшие *признаки благоприятного психологического климата по Макаренко:*мажор как отношение к жизни, чувство собственного достоинства, гордость за свой коллектив, защищённость личности, способность к ориентировке и торможению, соблюдение внешних норм поведения, эстетика коллектива.

Исследователи выделяют и такие признаки, как доброжелательность, свобода «Я», работоспособность, инициативность, ответственность, мобильность и др. Опираясь на знание признаков благоприятного и неблагоприятного климата, учитель может провести диагностику климата в своём классе, школе, кружке и т.п. Наиболее удобна методика «полярные профили». Её варианты были предложены Ф. Фидаером, Ю.Л. Ханиным, А.Н. Лутошкиным [11] и др.

Часто у учителей возникает вопрос: что означает оценка климата как благоприятного? Всегда радостное настроение? Всегда смех и шутки? Всегда удачи? Главный критерий «благоприятности» климата - *позитивное развитие личности.* В соответствии с этим критерием неблагоприятный климат - тот, который тормозит, препятствует развитию личности.

Приведу два наблюдения автора за поведением учеников в классах с различным климатом.

Урок математики. Учитель закончил доказательство теоремы, и один из учеников, растерянно глядя на доску, проговорил: «Я что-то не понял, как из формулы (1) мы получили формулу (2)». Ему вторят несколько голосов: «И я не понял». Учитель снова показывает ход доказательства. Вадим Д. говорит: «А я могу доказать эту теорему другим способом. И более коротким». Учитель поддерживает инициативу: «Это интересно. Пройди к доске и покажи свой вариант». Однако доказательство вторым способом не клеится, Вадим допускает ошибки, но в классе не слышно издёвок, насмешек. Все работают - идёт поиск истины. Звенит звонок, учитель прекращает диктовать условие новой задачи, но школьники возражают: «Нет, давайте допишем». За дверью нарастает гул перемены, а в классе все спокойно заканчивают работу.

Такие рядовые «картины школьной жизни» можно наблюдать лишь в классе, где ученики не боятся проявить себя, задать вопрос учителю, не рискуя быть осмеянными в случае ошибки, где сформировано ценностное отношение к делу, истине, человеку, т.е. в классе с благоприятным психологическим климатом. Теперь пример из жизни другого класса.

Урок зоологии. Дети работают над темой «Перепончатокрылые». У доски Денис отвечает домашнее задание. Он рассказывает о пчёлах увлечённо, с настроением, но допускает неточности, ошибки, кроме того, мальчик косноязычен. На дополнительные вопросы преподавателя отвечает путано. Учительница подводит итог: «Я думала, что ты больше знаешь о пчёлах», и предлагает другим ученикам в классе оценить прозвучавший ответ.

Видимо, этот приём взаимооценивания она применяет не в первый раз. Возможно, в других классах он эффективен, но в этом классе происходит следующее. Лёша, которому предложили выставить оценку, отказывается: «Что я, учитель - оценки ставить?!» Следующая девочка Алина выдавливает из себя: «Он отвечал на три». Учительница соглашается с такой отметкой и выставляет её в журнал. Денис обижен, раздосадован, с вызовом бросает: «Уж ставьте сразу два!» Но главным его врагом становится Алина, предложившая поставить тройку за ответ. Всё оставшееся время урока он потратил не на дальнейшее изучение темы, а на поиски наиболее обидных и унизительных характеристик своей обидчицы.

Видим, что в классе с неблагоприятным климатом каждый шаг опасен для личности - могут осмеять, унизить, отсюда - повышенная тревожность, заниженная самооценка, отсутствие чувства защищённости. Долгое пребывание в состоянии эмоционального неблагополучия, как утверждают психологи и медики, ведёт к развитию невроза и дидактогении. Для учителя-профессионала нет сомнений в том, что ребёнок, ежедневно приходящий в школу на 5-6 часов, должен находиться в условиях, которые способствовали бы его развитию, а не тормозили его. Благоприятный психологический климат и есть то условие, при котором личность развивается позитивно.

Возникает и такой вопрос: «С чего нужно начинать работу по налаживанию (или исправлению) климата в классе? Поддаётся ли психологический климат коррекции?»

Если педагог заботится о том, чтобы на каждом его занятии ученики погружались в атмосферу уважения другого человека (средства подчёркнутого уважения личности: обращение по имени, соблюдение этикета, недопущение унижения достоинства человека, публичное признание достоинств учеников, психологическая поддержка, снятие страха: «Ничего страшного, если в первый раз не получится», авансирование успеха: «Вы умные и эрудированные, поэтому непременно найдёте интересные решения проблемы» и др.), атмосферу радости от успешного напряжённого труда, то подобная атмосфера не замедлит отразиться на характере климата в классе.

Аналогичным образом часто возобновляемая атмосфера униженности, попрания человеческого достоинства, цинизма, зависти накладывает отпечаток на климат в группе.

Классный руководитель просит ученика подать дневник, чтобы сделать запись-замечание. Ученик отвечает, что забыл дневник дома. На глазах поражённых учеников учительница открывает портфель и достаёт дневник. Все молчат. При следующей встрече, объявляя о родительском собрании, эта учительница говорит, явно злорадствуя: «Скажите родителям, чтобы ремни приготовили и на крючки их повесили». На лицах детей появляются недобрые ухмылки. В программу очередного конкурса этот педагог включает конкурсы, как будто специально предназначенные для унижения человеческого достоинства (например, съесть пирожное без помощи рук). И вот наступает время, когда педагоги, родители, студенты (на практике) видят класс, для которого постоянным спутником становится агрессивность, прорывающаяся не только в обидных и оскорбительных кличках, но и потасовках, драках, высмеивании друг друга; нормой становится привычка брать чужие вещи без разрешения, радость от оплошности, плохого ответа, двойки кого-то из учеников и др.

Разумеется, ученики во многом сами ответственны за характер отношений, который устанавливается в группе, но роль учителя при любых обстоятельствах остаётся определяющей.

Опыт А.С. Макаренко даёт многочисленные подтверждения того, что верен найденный психологами механизм формирования климата в группе. «Сложный воспитательный процесс в хорошо организованном коллективе происходит без специальных усилий в порядке *постоянного наслаивания мельчайших и тонко нюансированных впечатлений, поступков и отношений»* [11 :C.268].

Многократно встречается в работах А.С. Макаренко указание на заботу о тоне и стиле каждого дня, каждого поступка. «Чуть уменьшил требования - нет тона, нет стиля... Серьёзные требования надо предъявлять ко всякому пустяку, на каждом шагу - к учебнику, к ручке, к карандашу. Объеденный карандаш - что это такое? Что такое заржавевшее перо, которое не пишет, и т.д. Ко всем педагогическим устремлениям, которые, у вас есть, прибавьте миллиарды этих мелочей» [14:С.309].Ежеминутно проявляемые отношения определяют атмосферу дня, а возобновляемые снова и снова определяют климат в классе.

Каждый знает, как трудно уследить за «миллиардом мелочей», но они есть не что иное, как проявленные отношения. Совокупность отношений, в свою очередь, определяет социально-психологический климат группы.

Особый интерес вызывают суждения А.С. Макаренко по поводу причин «утраты стиля» и способов изменения такого положения. Примечательна в этом отношении хрестоматийная история с завоеванием Куряжа, описанная в «Педагогической поэме». Климат в Куряже сам Макаренко обозначил как «тупое безразличие». Обращусь к выдержкам из текста, которые, как я считаю, дают возможность проследить за развитием психологического климата в детском объединении, кризисе и путях его преодоления.

«Я задумался над путями нашей колонии. В полный рост встал перед моими глазами какой-то грозный кризис, и угрожали полететь куда-то в пропасть несомненные для меня ценности, ценности живые, живущие, созданные, как чудо, пятилетней работой коллектива... Я представил себе силу коллектива колонистов и вдруг понял, в чём дело: ну, конечно, как я мог так долго думать! Всё дело в остановке. Не может быть допущена остановка в жизни коллектива... Да, мы почти два года стоим на месте: те же поля, те же цветники, та же столярная и тот же ежегодный круг...

- Милый, дорогой, родненький Наркомпрос! Нам здесь тесно и всё сделано. Мы запсихуем здесь через полгода. Дайте нам что-нибудь большое, чтобы голова закружилась от работы. У вас же много всего!

- А почему бы вам не взять Куряж?.. Этот Дуряж - это ужас какой-то! Подумайте, под самой столицей такое бандитское гнездо. Вы же слышали. На дороге грабят! На восемнадцать тысяч рублей раскрали только в самой колонии - за четыре месяца...

...Что могло привлекать нас в Куряже? Во имя каких ценностей нужно покинуть нашу украшенную цветами и Коломаком жизнь, наши паркетные полы, нами восстановленное имение? ...В день приезда горьковцев в Куряж очень удачно был разрешён вопрос о сознании. Куряжская толпа была в течение одного дня приведена к уверенности, что приехавшие отряды привезли ей лучшую жизнь, что к куряжанам прибыли люди с опытом и помощью, что нужно идти дальше с этими людьми. Здесь решающими не были даже соображения выгоды, здесь происходило, конечно, коллективное внушение, здесь решали не расчёты, а глаза, уши, голоса и смех... Но я приобрёл на свою сторону только сознание, а этого было страшно мало... Я должен отметить один исключительный вечер, сделавшийся почему-то переломным в трудовом усилии куряжан... Новые колонисты не знали, кто такой Горький. Я рассказал ребятам о жизни и творчестве Горького, рассказал подробно. Несколько старших ребят прочитали отрывки из «Детства». Новые колонисты слушали меня, широко открыв глаза. Они не представляли себе, что в мире возможна такая жизнь. Они не задавали мне вопросов и не волновались до той минуты, пока Лапоть не принёс папку с письмами Горького... Все письма были прочитаны на собрании... На другой день я их не узнал. Отдуваясь, кряхтя, вертя головами, они честно, хотя и с великим трудом, пересиливали извечную человеческую лень. Они увидели перед собой самую радостную перспективу: ценность человеческой личности».

Этот пример из знаменитой книги даёт ответы на многие вопросы и показывает значение педагогических находок А.С. Макаренко для дальнейшего развития теории воспитания. Он свидетельствует о том, что *психологический климат можно изменить при помощи педагогического влияния.* Как свидетельствует В.В. Кумарин, «не прошло и полутора лет, как «третий сорт» (классификация колонистов*)* в полном составе (300 человек!) перешёл во «вторую категорию», а ещё через пару месяцев, ведомый престижно воспитанными, элитными полтавскими «десантниками» (130 человек!)... с шиком принимал дорогих гостей...» Попав в новую систему ценностных отношений, которую «привезли» с собою полтавские «десантники», куряжане оказались пленёнными новыми, неведомыми им прежде ценностями. Смена была настолько резкой, что напоминала ценностный взрыв. Таким образом, *суть влияния заключается в целенаправленном педагогическом воздействии на ценностную сферу членов группы,* привнесение ценности в жизнь группы. Внимание А.С. Макаренко к тем ценностным отношениям, которые формируются у воспитанников (что они любят? что для них свято? в чём они видят смысл своего существования? ценностью или средством для них служит другой человек? как они относятся к труду, образованию?) и постоянная работа по обогащению мира ценностей членов группы и группы как совокупного субъекта позволили решительным образом изменить характер климата в колонии.

Этот пример даёт также возможность убедиться в высокой эффективности такого метода воспитания, как *пример*. В данном случае педагог опирался на пример жизни и деятельности знаменитого писателя, путь которого оказался близким и понятным колонистам. Это позволило перейти от внешних педагогических воздействий к внутренней духовной работе самих воспитанников по выработке смысложизненных ориентации. С позиций ценностно-отношенческого подхода можно говорить о том, что Макаренко удалось изменить отношение горьковцев не только к самим себе, но и к другим людям путём настойчивого формирования ценности человеческой личности, самопреодоления, созидательного труда, достойной жизни, заботы о других («Триста твоих братьев пропадает, таких же Максимов Горьких, как и ты!»), что определило изменение «стиля, тона».

Вывод педагога в отношении стиля очень важен: «Стиль - самая нежная и скоропортящаяся штука. За ним нужно ухаживать, ежедневно следить, он требует такой же придирчивой заботы, как цветник. *Стиль создаётся очень медленно,* потому что он немыслим без накопления традиций, то есть положений и привычек, принимаемых уже не чистым сознанием, а сознательным уважением к опыту старших поколений, к великому авторитету целого коллектива, живущего во времени. Неудача многих детских учреждений происходила оттого, что у них не вырабатывался стиль и не сложились привычки и традиции»[12:С.389].

И здесь особенно важен вопрос о личности педагога как носителя системы ценностных отношений. Успехи детских объединений, руководимых А.С. Макаренко, во многом обусловлены теми ценностями, которые исповедовал Антон Семёнович. «Привнести ценность» в жизнь детского коллектива может только тот педагог, который сам исповедует высочайшие ценности, выработанные культурой. В этом отношении личность А.С. Макаренко не может не вызывать уважения и почитания. Преданность своей стране, ответственность за выполняемое дело, высокий профессионализм, уважительное и заботливое отношение к юному человеку, ощущение собственного достоинства освещает каждый поступок педагога.

Идеи А.С. Макаренко относительно стиля и тона детского объединения неразрывно связаны с главными положениями разработанной им теории коллектива. С точки зрения теории коллектива, в полной мере благоприятный для развития ребёнка психологический климат может быть установлен лишь в группе, достигшей высшего этапа своего развития, то есть группе-коллективе.

Общественное развитие последних десятилетий в нашей стране привели к пересмотру положений теории коллектива, размышлениям о границах применения этой теории в современной практике воспитания, призывам «демакаренкизировать» отечественное воспитание. Справедливым представляется суждение Б.Т. Лихачёва о том, что «коллектив не есть порождение той или иной социально-экономической формации, а представляет собой явление нормального совокупного человеческого сообщества и, как форма делового и товарищеского взаимодействия, является социальным достижением цивилизации» [10]. При таком понимании коллектив с полным правом можно считать универсальной формой педагогического процесса, а социально-психологический климат детского объединения рассматривать как важнейшее условие полноценного развития личности.

Жизнь и деятельность в школьном коллективе требует постоянного взаимодействия и общения, в процессе которого школьники взаимно познают и взаимно влияют друг на друга, в процессе которого формируется общность взглядов и оценок.

Подобно тому, как объединение людей не есть простая сумма индивидуальностей, так и психология класса не есть среднее арифметическое индивидуальных сознаний. Подростковая психология как явление имеет свои качественные особенности и свои внутренние закономерности развития.

Вместе с тем она формируется в процессе взаимодействия школьников и ее носителями являются подростки. Поэтому как психологию личности нельзя понять вне социально-психологических явлений, так и подростковую психологию нельзя понять вне личности школьника. Личности, составляющие класс как социальную группу, неодинаковы по содержанию и форме проявления своего сознания. Одни стоят в авангарде коллектива, другие составляют (по выражению А.С. Макаренко) здоровый пассив, а третьи плетутся в хвосте группы. Вот почему нельзя психологию группы отождествить с психологией отдельных индивидуумов, коллективную психологию представлять как простую сумму психики индивидуумов.

Очевидно, что общественное мнение и волю определяют прежде всего личности, задающие тон в жизни коллектива, т. е. наиболее активные и авторитетные, составляющие микрогруппы. Но из этого положения нельзя заключить, что психология микрогруппы совпадает с психологией коллектива в целом. Дело в том, что другие микрогруппы в какой-то мере корригируют своим влиянием стремления и волю авангарда. Вследствие этого результаты деятельности всего коллектива не достигают того уровня, который был бы возможен при однородности социальной группы, коллектива.

Нужно помнить и о том, что коллектив, его духовная жизнь динамичны и изменчивы, а отсюда и структура коллектива, и роль отдельных личностей в нем меняются [2].

**1.2 Влияние учителя начальной школы на психологический климат класса**

Активное развитие личности, формирование базисных качеств происходит в школьные годы, и во многом зависит от той социальной атмосферы, членом которой является ребенок. Особое значение в этом смысле (становления личности) представляет младший школьный возраст, что обуславливает актуальность разработки проблемы формирования психологического климата в начальных классах.

Психологический климат является неотъемлемой характеристикой детского коллектива и может определяться как феномен, представляющий собою динамическое поле отношений, в котором развивается групповая деятельность и которое определяет самочувствие личности, меру проявления личностного "Я".

Устойчивый психологический климат складывается из более мелких составляющих - психологических атмосфер или временных эмоциональных состояний класса, вызванных проведением или подготовкой конкретных дел.

Преобладающими эмоциями, испытываемыми ребенком при благоприятном психологическом климате, являются: доброжелательность, защищённость, мобильность, креативность, оптимизм, инициативность, работоспособность, свобода "я". При неблагоприятном - незащищенность, леность, агрессивность, пессимизм, зажатость, пассивность.

Благоприятный психологический климат способствует и лучшему усвоению учебного материала младшим школьником и полноценному развитию его личности, следовательно, создание благоприятного психологического климата в классе является важным компонентом педагогической работы, поскольку психологически здоровые, творческие, уверенные в своих силах люди представляют особую ценность для современного общества.

Нездоровый психологический климат тормозит развитие детского коллектива и личности в нём, так как связан с преобладанием отрицательных эмоций.

Способы формирования и поддержания психологического климата аналогичны способам формирования и управления детским коллективом и наоборот. Любой коллектив представляет собой общность людей, отличающуюся наличием общественно полезных целей, совместной деятельности, личных и групповых интересов, сознательной и устойчивой организацией своей жизни, а психологический климат, с одной стороны, отражает, а с другой, обуславливает характер взаимодействий между членами коллектива.

Знание о способах формирования психологического климата и управления коллективом является необходимым для учителя начальных классов. Именно ему в силу возрастных особенностей детей и специфики педагогической работы (большое количество времени педагог проводит с классом в системе "педагог-класс", высокая авторитетность педагога для детей, дети сенситивны к внешним воздействиям) наиболее подвластны механизмы управления данным явлениям, а, следовательно, именно на него ложится весь груз ответственности за качество психологического климата.

К условиям, определяющим эффективность влияния учителя начальных классов на психологический климат в детском коллективе, относятся следующие:

* личностные качества педагога (открытость, расположенность к детям, чувство юмора, инициативность, коммуникабельность, креативность)
* профессиональные качества педагога (теоретическая и методическая вооружённость).
* ориентация педагога на эмоциональный комфорт школьников, что является следствием личностной и профессиональной подготовленности педагога к действиям, формирующим благоприятный психологический климат.

Наиболее эффективными способами формирования учителем психологического климата в классах начальной школы являются следующие:

* включение в жизнедеятельность класса различных видов искусства.
* использование игры.
* формирование общих традиций.
* создание ситуаций коллективного сопереживания значимых событий, Стремление к эмоциональному включению в жизнь класса каждого ребенка. Наличие активной - позиции педагога по отношению к классному коллективу.
* привнесение общечеловеческих ценностей в жизнь классного коллектива.

Важность психологического климата для развития личности ребенка, говорит о необходимости в специальной профессиональной подготовке учителя, с целью ориентации его на создание и управление психологическим климатом в классе детей и снабжения всеми необходимыми для этого знаниями. [9].

Методам диагностики социально-психологического климата класса и его психокоррекции посвящена 2 Глава.

**2. Изучение психологического климата класса у младших школьников и старших подростков**

Исследование проводилось в средней школе № 44 г. Севастополя.

Мной был рассмотрен психологический климат в раннем подростковом возрасте (5-Б класс) и в старшем подростковом возрасте (10-А и 10-Б классы).

Наблюдение проводилось мной при посещении школьных уроков, и при непосредственном общении с учениками на классных часах в течение всего учебного года в сотрудничестве с классными руководителями.

**2.1 Методики исследования психологического климата в школьном коллективе**

1. Определение психологического климата класса.

Как уже упоминалось, психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер взаимного сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается психологический климат за счет “психологической атмосферы” - также группового эмоционального состояния, которая, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени и которая в свою очередь создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива я воспользовалась картой-схемой А. Н. Лутошкина.

В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат класса, в правой - качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств определяется с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа от +3 до - 3 (Приложение 1).

Используя схему, читаются сначала предложение слева, затем - справа и после этого знаком “+” отмечается в средней части листа та оценка, которая наиболее соответствует истине. При этом надо иметь в виду, что оценки означают:

+ 3 - свойство, указанное слева, проявляется в коллективе всегда;

+ 2 - свойство проявляется в большинстве случаев;

+ 1 - свойство проявляется достаточно часто;

0 - ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;

- 1 - достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

- 2 - свойство проявляется в большинстве случаев;

- 3 - свойство проявляется всегда.

 Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, я сложила все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат послужил условной характеристикой психологи-ческого климата большей или меньшей степени благоприятности.

2. Определение индекса групповой сплоченности Сишора.

Групповую сплоченность - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое - я определяла с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый из них. Ответы эти кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная-5). Вопросы приведены в Приложении 2.

3. Атмосфера в группе.

Психологическую атмосферу (то есть динамичную составляющую психологического климата) в 5-А классе я замеряла, с помощью несложной методики, в которой приводятся десять противоположных по смыслу пар слов. Дети должны были поставить крестик под черточкой между каждой из пар, причем черточки, задающие “дистанцию” между парами, кодируются по девятибалльной шкале слева направо по схеме: **9 8 7 6 5 4 3 2 1.**

Чем выше суммарный балл, тем лучше атмосфера в группе (ее можно оценивать и по составляющим).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дружелюбие |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Враждебность |
| Согласие |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Несогласие |
| Удовлетворенность |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Неудовлетворенность |
| Увлеченность |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Равнодушие |
| Продуктивность |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Непродуктивность |
| Теплота |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Холодность |
| Сотрудничество |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Отсутствие сотрудничества |
| Взаимная поддержка |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Недоброжелательность |
| Занимательность |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Скука |
| Успешность |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Не успешность |

Однако возможна и более простая оценка - через периодический замер эмоциональных состояний с помощью созданной тем же А. Н. Лутошкиным методики цветописи, в которой учащимся предлагают выбрать, с каким цветом у них ассоциируется пребывание в данном коллективе, ситуативное настроение (возможности “цветовых тестов” очень велики, и все здесь невозможно раскрыть). При этом используются следующие цвета: *красный* - восторженное настроение; *оранжевый* - радостное; *желтый* - светлое, приятное; *зеленый* - спокойное, уравновешенное; *фиолетовый* - тревожное, напряженное; *черный* - уныние, полное разочарование, упадок сил.

4. Исследование влияния психологических характеристик учителя на состояние класса с помощью цвето-социометрического теста.

 Немаловажным фактором, влияющим на психологический климат класса, является личность классного руководителя. Для данного вида исследования применяют цвето-социометрический тест (ЦСМ), основанный на естественной способности ребенка соотносить эмоциональные обертоны восприятия с цветами теста М.Люшера. В ходе исследования происходит взаимная оценка учениками друг друга с помощью цветов теста Люшера по алгоритму ЦТО А.Эткинда, классный руководитель участвует в обследовании на равных с учениками.

Так как провести данное исследование мне не представилось возможным, я изучила статистику, приведенную в периодической литературе по психологии и педагогике по данному вопросу. Статистика свидетельствует:

*Совпадение между взаимными оценками учеников и оценкой их классным руководителем* (это индикатор эмоциональной референтности учителя) возрастает от первого к третьему классу, где оно наивысшее. Но в пятом классе наблюдается резкое падение уровня взаимной согласованности оценок. Увеличение совпадений с оценками их учителем в последствии происходит медленно, и в 11-м классе снова уменьшаются. Нижеследующие закономерности выявлены на протяжении всех лет обучения в школе (1 - 11 классы).

*Высокая референтность* классного руководителя относительно эмоциональной взаимооценки учеников положительно коррелирует (p < .01) с понижением внутренней напряженности и эмоциональной неустойчивости учеников, повышением их настроения, повышением оценки мамы, повышением сходства во взаимных оценках. В то же время *высокая личностная напряженность самого классного руководителя* связана с повышением этого же показателя у учеников класса, как и с понижением их потребности в активности (признаками утомления?). Взаимосвязаны также *удовлетворенность классного руководителя классом* и высота его оценки со стороны учеников. Менее устойчиво (p < .05) недоброжелательность учителя связана с повышением внутренней напряженности учеников и привлекательностью для них школы. *Эмоциональная привлекательность классного руководителя* падает параллельно с понижением взаимной удовлетворенности среди самих учеников, снижением привлекательности школы, класса и лучшего друга (p < .01).

Все говорит о том, что в течение первых трех лет обучения главным стабилизирующим фактором во взаимоотношениях детей являются отношения с классным руководителем. Начиная с пятого класса общение с учителем не играет такой роли. Результаты исследования свидетельствуют о том, что *включенность классного руководителя в общение* значительно повышает настроение и сходство во взаимных оценках, - точно так же, как усиление когнитивного компонента в оценках, обращение внимания на объективные характеристики личности учеников усиливает сходный показатель у самих учеников, дифференцированность их взаимных оценок и их взаимное сходство, снижает их потребность в автономии, увеличивает дифференцированность их оценок класса в целом.

Следует также указать, что эмоционально включенный и психологически чуткий учитель (классный руководитель) способен значимо улучшить эмоциональный климат в классе и повысить взаимную удовлетворенность учеников друг другом [16:стр.336-337].

**2.2 Формирование благоприятного психологического климата класса**

В качестве экспериментальных групп по улучшению психологического климата я выбрала 5-Б и 10-А классы.

Для формирования благоприятного климата классов я выбрала апробированный в Украине *групповой поведенческий тренинг Н.П. Аникеевой.*

***Мнения.***Это упражнение я применяла на первых занятиях как вводное для более серьезных упражнений. Для каждого из присутствующих все дети по очереди называют одно-два из присущих им положительных качеств, что сразу создавало необходимую доброжелательную обстановку. Однако упражнение это может быть продолжено, и в этом варианте стать методом коррекции поведения детей. После повторения первой его части (положительных характеристик) и небольшого перерыва ребята по очереди называют по одному отрицательному качеству для каждого из присутствующих. Для того чтобы это чреватое известной напряженностью упражнение не привело к парафразу ситуации, описанному В. Тендряковым в повести “Ночь после выпуска”, я рекомендовала неприятные характеристики оформлять метафорически - “волк-одиночка”, “ежик в тумане” и другие.

***Интервью***. У каждого из членов класса все желающие по очереди берут интервью. Тема его произвольная, но не слишком личная. Количество задаваемых вопросов не превышало 5-7. Я контролировала, чтобы по возможности через это упражнение прошли все ребята. Для того чтобы вызвать необходимую раскованность у “интервьюируемого”, на первых этапах занятия я предлагала им отвечать с частичной откровенностью или “в маске” - не за себя, а за кого-то другого. Весьма эффективным для “раскачки” оказалось интервьюирование “в ролях”: и спрашивающие, и отвечающие говорили не от своего лица, а от имени какого-то персонифицированного персонажа: Учителя, Инопланетян, Бэтмена, Винни-Пуха. Это интервью стало прекрасной разминкой перед более сложными играми и упражнениями.

***Видение других*.**

1. Один из членов группы садится спиной к аудитории. Его задача - подробно описать внешний вид кого-либо из присутствующих.
2. Называется один из участвующих в занятиях. Вся группа вместе должна восстановить его поведение, настроение, самочувствие и высказывания с определенного момента занятия или с самого его начала.

***Мимика и жесты.***В этом упражнении каждый из участвующих в занятиях должен с помощью мимики и жестов:

1. Продемонстрировать два противоположных состояния (горе и радость, усталость и бодрость, любовь и ненависть и т. п.);
2. Передать, другому неизвестное тому задание (вымыть посуду, убрать помещение и т. п.; для этого участники разбиваются на пары, и тому из ее членов, который должен передать задание, вручается письменный текст; естественно, что содержание записки другому неизвестно).

Во всех случаях сравнивается и обсуждается то, что предполагалось одним, и то, что было понято другим.

Варианты выполнение задания:

1. Только при помощи жестов;
2. Только при помощи мимики;
3. При помощи и мимики, и жестов.

***Двойной диалог.*** Двое участвующих в упражнении получают задание вести диалог следующим образом. После того как первый выскажет какое-то мнение, второй должен сначала дословно повторить все, что было сказано, и лишь после этого высказать свое мнение. Первый также должен по возможности дословно повторить выступление второго, а затем продолжить обсуждение. Продолжительность подобного диалога - 5-7 минут. Присутствующие на игре фиксируют количество искажений, допущенных участниками. Результаты упражнения обсуждаются присутствующими (желательно, чтобы через это упражнение прошли все).

***Инсценировка.***Участники разбиваются на пары и получают задание подготовить инсценировку какого-либо небольшого произведения с двумя действующими лицами (басня “Ворона и Лисица”). Один из них - “режиссер” - должен объяснить второму - “актеру” - трактовку образа и способы вхождения в него. После окончания инсценировки группа обсуждает работу пар, обращая первоочередное внимание на логику и особенности воздействия “режиссера”.

***Театр.***Выбирается небольшое, хорошо известное участвующим литературное произведение (сказка “Репка”) и выделяется группа, по численности равная количеству действующих лиц. Им предлагается сымпровизировать, представив в соответствующих образах то, что произошло после окончания этого произведения (в варианте “Репки” я предлагала участвующим, собравшись за столом, вспомнить о том замечательном дне, когда все они “тащили удивительную репку”). После окончания спектакля проводилось его обсуждение с участием не только зрителей, но и актеров.

***Живая картина.***Группе участников предоставляется репродукция жанровой картины русского или зарубежного художника. Их задача - “оживить” картину, инсценировав изображенную на ней ситуацию.

***Оживший портрет.*** Каждый из участников получает репродукцию портрета, созданного русским или зарубежным художником. Задача каждого - “оживить” портрет, не только приняв его позу и выражение лица, но еще и произнеся сначала несколько реплик, а по мере тренировки - и монолог за изображенного на портрете.

***Чувство другого.***Из группы выделяются двое. Их задача: медленно удаляясь в противоположные стороны, одновременно оглянуться, остановиться, идти и опять оглянуться - всею три раза подряд.

***“Телепатия”.***Выделяются два партнера. Первый из них становится спиной ко второму на расстоянии 2 - 3 метров. Второй, пристально глядя в затылок первому, в какой-то момент должен дать ему мысленный приказ оглянуться. Задача первого - всем своим существом почувствовать второго.

Для того чтобы присутствующие знали, в какой именно момент посылается приказ, второй партнер может в этот момент пошевелить пальцем.

***Пересказ.***Предварительно ребятам дается задание: подготовить трехминутное выступление на произвольную тему. После того как выступления подготовлены, задействованные в упражнении члены группы разбиваются на пары. Один из них произносит подготовленную речь, которую второй участник парного взаимодействия должен внимательно выслушать, с тем, чтобы после окончания выступления за 30 секунд пересказать все то основное, что в нем было. “Жюри” из оставшихся членов группы и сам выступавший оценивают полноту и точность пересказа, после чего участники взаимодействия меняются местами. В заключение - коллективное обсуждение упражнения.

В конце формирующего эксперимента в качестве инструмента для проведения исследования по выявлению улучшения психологического климата классного коллектива была использована *методика “эмоционально-психологический климат” Карповой Г.А.* Суть метода: подростки оценивают по полярным шкалам свой класс и отношения между одноклассниками.

Мной были сравнены полученные данные до и после эксперимента. На основе данных были выделены классы с наиболее благоприятным психологическим климатом (5-Б, 10-А - экспериментальные) и класс с наименее благоприятным климатом (10-Б - контрольный).

Анна Васильевна, классный руководитель 10-Акласса выделила следующие слагаемые работы над созданием благоприятного климата в классе:

- находить общие интересы, которые объединили бы всех;

- на основе интересов организовывать общие дела;

- не навязывать друг другу свое мнение, а, выслушивая интересы каждого, приходить к общему, компромиссному решению;

- если есть “свободная минутка” стараться проводить ее вместе: сходить в поход, отдохнуть и т.п.

Интервью у учеников 10-Б класса (с наименее благоприятным климатом) показало, что:

- часть из них занимают позицию, когда за психологический климат классного коллектива отвечает только преподаватель: уход от участия в решении проблем;

- часть ребят считают, что надо как можно больше времени проводить вместе – это будет способствовать улучшению положения;

- было высказано мнение о необходимости доброжелательнее относиться друг к другу;

- при возникновении конфликта решать его мирным путем;

- и незначительная часть ребят высказалась за более терпимое отношение к чужому мнению одноклассников;

- стремление понять тех, кто является в коллективе изгоями.

**Заключение**

Следует выделить следующие факторы, влияющие на состояние психологического климата: факторы макросреды и микросреды, личные качества членов коллектива и стиль руководства.

Важнейшими признаками благоприятного психологического климата коллектива являются: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива (*класса, группы);* отсутствие давления преподавателей на учеников и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов ученического коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние *фрустрации у* кого-либо из учеников; принятие на себя ответственности за состояние дел в классе каждым из ее членов и пр.

Таким образом, характер психологического климата подросткового коллектива в целом зависит от *уровня группового**развития.* Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

*С*оциально-психологический климат зависит от *стиля управления.* Всвоей деятельности по оптимизации социально-психологического климата класса педагогам следует опираться на наиболее активных, сознательных, авторитетных членов коллектива.

Полученные результаты были обсуждены на малых педсоветах по параллели 5-х и 10-х классов и непосредственно с классными наставниками 10-А и 10-Б классов, а также на классном часе с учащимися 10-Б класса. В этом я вижу практическую ценность моего исследования.

**Список использованной литературы**

1. *Аликина Г.В.* Изучение психологического климата классов у младших и старших подростков/Электронная библиотека.

2*. Андреева Г.М.* Социальная психология. Изд. 3. М.: Наука, 1994. 325 с.

4*. Андреева Г.М.* Актуальные проблемы социальной психологии. М. 1988. 109 с.

5. *Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А.* Современная социальная психология на Западе. Теоретические ориентации. М.: МГУ, 1978. 269 с.

6. *Аникеева Н.П.* Групповой поведенческий тренинг /Электронная библиотека.

7. *Донцов А.И*. Психология коллектива. М.: МГУ, 1984. 207 с.

8. *Кумарин В.В.* Престижное воспитание? Проще простого! Если слушать голос Природы... М.: Издание журнала «Престижное воспитание», 2001.

9. *Леонтьева Е. М*.(МПГУ)/Электронная библиотека.

10. *Лихачев Б.Т.* Коллективизм и индивидуализм // Педагогика. 1992. № 9-10.

11. *Лутошкин А.Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива М, 1988.

12. *Макаренко А.С.* Педагогическая поэма // Педагогические соч.: В 8 т. Т. 3. М., Педагогика, 1984.

13. *Макаренко А.С.* Методика организации воспитательного процесса // Педагогические соч.; В 8 т. Т. 1.

14. *Макаренко А.С.* О воспитании в семье. М., 1955.

15. *Щуркова Н.Е.* Новое воспитание. М, 2000.

16. *Яньшин П.В.* (Ф-т психологии СамГПУ) Исследование влияния психологических характеристик учителя на состояние класса с помощью цвето-социометрического теста // Профессиональная подготовка будущего учителя в процессе обучения в вузе. Материалы всероссийской научно-практической конференции 27 января 2000 года. Самара, 2000.

**Приложение 1**

**Определение психологического климата класса**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Положительные особенности** | **+ 3** | **+2** | **+1** | **0** | **- 1** | **- 2** | **- 3** | **Отрицательные особенности** |
| Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают подавленное настроение, пессимистический тон |
| Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание |  |  |  |  |  |  |  | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время |  |  |  |  |  |  |  | Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива |  |  |  |  |  |  |  | Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями |  |  |  |  |  |  |  | Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга |  |  |  |  |  |  |  | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей |
| В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение по принципу “один за всех, все за одного” |  |  |  |  |  |  |  | В трудных случаях коллектив “раскисает”, появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные |  |  |  |  |  |  |  | Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей |
| Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться |  |  |  |  |  |  |  | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив активен, полон энергии |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив пассивен, инертен |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив разделяется на “привилегированных” и “пренебрегаемых”, здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их |
| У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители |  |  |  |  |  |  |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

**Приложение 2**

**Определение индекса групповой сплоченности Сишора**

*I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?*

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).

2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).

3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).

4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).

5. Живу и существую отдельно от неё (1).

6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

*II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам предоставилась такая* *возможность (без изменения прочих условии)?*

1. Да, очень хотел бы перейти (1).

2. Скорее, перешел бы,чем остался (2).

3. Не вижу никакой разницы (3).

4. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).

5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).

6. He знаю, трудно сказать (1).

*III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?*

1. Лучше, чем в большинстве классов (3).

2. Примерно такиеже**,** как и в большинстве классов (2).

3. Хуже, чем в большинстве классов (1).

4. Не знаю (1).

*IV. Каковы у Вас взаимоотношения с учителями?*

1. Лучше, чем в большинстве классов (3).

2. Примерно такие же, как и в большинстве классов (2).

3. Хуже, чем в большинстве классов (1).

4. Не знаю (1).

*V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в Вашем классе?*

1. Лучше, чем в большинстве классов (3).

2. Примерно такие же, как и в большинстве классов (2)

3. Хуже, чем в большинстве классов (1).

4. Не знаю (1).

В ходе опроса баллы не указываются.