Министерство образования РФ

Самарская Государственная академия культуры и искусств

кафедра педагогики и психологии

Курсовая работа

по Педагогике

Совместимость в творческом коллективе

Выполнила:

студентка группы ХТ-20

Надыбина Ю.Н.

Научный руководитель:

Гаюрова Ю. А.

г. Самара 2002

**Введение**

Групповая форма организации воспитания получила название ***коллективной***. Еще недавно она отражала принятую в нашем обществе концепцию К. Маркса и Ф. Энгельса, согласно которой “… только в коллективе индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода”. (Соч. – т.3 – с.75)

Воспитание коллективизма стало ведущим принципом педагогики, а формирование коллектива – целью воспитательной работы.

Сегодня, когда осмыслено прошлое, ясно, что попытки переделать индивидуальную природу человека оказались прямолинейными и упрощенными. Особенно это касаемо творческого коллектива, где каждый человек представляет собой индивидуальность.

В связи с этим возникает другая проблема – совместимость в творческом коллективе.

***Объектом*** данного исследования является коллектив.

***Предмет исследования:*** факторы совместимости в творческом коллективе.

***Цель исследования:*** выявить факторы формирования творческого коллектива.

Проблема совместимости в творческом коллективе особенно актуальна для руководителей объединений, ведь эффективность работы коллектива во многом зависит от того, в какой мере исследованы закономерности его развития, насколько правильно руководитель диагностирует ситуацию и выбирает средства педагогического воздействия.

Были поставлены следующие ***задачи исследования*** данной проблемы:

1. Определить теоретическую разработанность проблемы.
2. Определить причину конфликтных ситуаций в коллективе и пути их решения.
3. Изучить проблему лидерства в детском коллективе.
4. Определить методы изучения коллективных явлений.

**1. Теоретическая разработанность проблемы “совместимость в творческом коллективе”**

**1.1 Понятие “коллектив”**

Латинское слово «коллективу-с» переводят по-разному — сборище, толпа, совместное собрание, объединение, группа. Неудивительно, что оно стало очень нечетким. Ясно лишь то, что коллектив — это группа людей. Но любая ли группа коллектив? В современной литературе употребляется два значения понятия «коллектив»[[1]](#footnote-1):

*первое*: под коллективом понимается любая организованная группа людей (например, коллектив предприятия);

*второе*: под коллективом понимается только высокоорганизованная группа. В том значении, которое приобрело понятие «коллектив» в педагогической литературе, коллективом называется объединение воспитанников (учеников), отличающееся рядом важных признаков.

Рассмотрим их.

1. *Общая социально значимая цель*. Цель есть у любой группы: ее имеют и пассажиры, севшие в трамвай, и преступники, создавшие воровскую шайку. Все дело в том, какая это цель, на что она направлена. Цель коллектива обязательно совпадает с общественными целями, поддерживается обществом и государством, не противоречит господствующей идеологии, конституции и законам государства.

2. *Общая совместная деятельность* для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности. Люди объединяются в коллективы для того, чтобы совместными усилиями быстрее достичь определенной цели. Для этого каждый член коллектива обязан активно участвовать в совместной деятельности, должна быть общая организация деятельности. Членов коллектива отличает высокая личная ответственность за результаты совместной деятельности.

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

4. *Общий выборный руководящий орган*. В коллективе устанавливаются демократические отношения. Органы управления коллективами формируются при прямом и открытом избрании наиболее авторитетных членов коллектива.

Отдельные из этих характеристик могут быть присущи и другим видам групповых объединений (ассоциации, кооперации, корпорации и т. д.). Но особенно отчетливо они проявляются лишь при коллективной организации.

Кроме названных признаков коллектив отличается и другими очень важными особенностями.

Это характеристики, отражающие внутриколлективную атмосферу, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик — сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, «чувство локтя», причастность к коллективу. В хорошо организованных коллективах проявляются взаимопомощь и взаимоответственность, доброжелательность и бескорыстие, здоровая критика и самокритика, соревнование. Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив без них теряет свои преимущества.

В коллективе, обладающем всеми перечисленными признаками, формируется иная система отношений к труду, к людям, к своим личным и общественным обязанностям. В дружном, сплоченном коллективе система отношений определяется разумным сочетанием личных и общественных интересов, умением подчинять личное общественному. Такая система формирует ясную и уверенную позицию каждого члена коллектива, знающего свои обязанности, преодолевающего субъективные и объективные препятствия.

В рамках коллектива протекает основная деятельность учеников – учение. Именно в коллективе между учениками образуется густая сеть межличностных связей и отношений. В силу этого он выполняет роль того своеобразного фундамента, на базе которого формируются различные творческие коллективы.

Исходное понятие коллектив являлось многим исследователям разными своими сторонами, и это разночтение исходного понятия не могло не сказаться на выделении коллективообразующих переменных.

В.М. Бехтерев распространял понятие коллектив на все виды общностей, включая в них такие, как толпа, собрание, армия, преступная группа. Для Бехтерева достаточным показателем коллектива оказывается единство целей и взаимодействие.

Известный исследователь Е.А. Аркин предпочел выделить коллектив, указав на особую важность таких коллективообразующих переменных, как длительность совместной жизнедеятельности людей, степень организованности, условия для проявления самостоятельности при существовании жизненного единства членов коллектива.

В свою очередь А.С. Залужный в добавление к перечисленным Е.А. Аркиным, закладывает в понимание коллектива такой признак, как умение самостоятельно распределять работу среди своих членов и подчиняться требованиям коллектива.

Новаторским и методически верным был подход к изучению коллектива у А.С. Макаренко. Он исходил из того, что коллектив – есть целеустремленный комплекс личностей, организованных, обладающих органами коллектива, который объединяет людей не только общими целями и в общем труде, но и в организации этого труда. Далее он уточняет: “Коллектив есть контактная совокупность, основанная на социалистическом принципе объединения, где отдельные его члены находятся в постоянном деловом, дружеском, бытовом и идеологическом единении”.

Долгие годы авторитет А.С. Макаренко был непоколебим. Но в последнее время положение изменилось. Процессы демократизации и гумманизации воспитания подтолкнули педагогов к осмыслению и переосмыслению прежних ценностей. Появились альтернативные взгляды на воспитательную систему А.С. Макаренко.

Одним из первых таких исследователей, был доктор педагогических наук, профессор Ю.П. Азаров. Вот выдержка из его книги: «... Тем и страшен Макаренко, — отвечал я спокойно, — страшен тем, что талантлив. Тем, что стал певцом не внешней диктатуры, а глубоко внутренней, когда насилие с радостью принимается теми, на кого оно направлено. Макаренко создал набор примитивных догм, которые легко вкладывались в сознание учительства: для коллектива, через коллектив, в коллективе! Школа — завод! Мажор! Нам нет дела до личности! Совесть, гармоническое развитие, сострадание — буржуазные категории. Мы создаем педагогику параллельного действия, а это значит, плевать на страдания каждого отдельного человека, лишь бы коллектив в фанфарном марше топал к начертанным победам! Макаренковщина исчерпала себя!»[[2]](#footnote-2)

Стремление увидеть коллектив как целостное объединение характерно для работ А.Л. Шнирмана, Т.Е. Конниковой.

Специальному же изучению коллектива как системы посвящены работы Л.И. Новиковой и сотрудников ее лаборатории.

В качестве ведущего признака они предложили ввести понятие поле коллектива. Поле является основной характеристикой коллектива, ибо все образующие его компоненты действуют на ребенка не как отдельные факторы, а в определенной целостности. Основу поля составляет:

* морально-интеллектуальное содержание, стиль и тон деловых и личных отношений;
* направленность его проявляется в общественном мнении и целостных ориентациях;
* устойчивость ему обеспечивают коллективные традиции;
* колебания его отражаются в настроениях коллектива.

Уровень функционального описания и исследования поведения коллектива соответствует принципам исследования системных объектов. При этом коллектив рассматривается как качественно высокая степень развития контактной группы, как чрезвычайно сплоченная динамическая система.

Предполагаются следующие системообразующие признаки коллектива:

* социальная направленность;
* групповая деятельность;
* организованность группы;
* подготовленность к групповой деятельности;
* интеллектуальное единство;
* эмоциональное единство;
* психологическое единство.

***Организованное единство группы*** – оптимальная организация элементов системы, обеспечивающая высокий уровень их взаимодействия, способность к взаимозаменяемости, самоуправляемость и эффективность управления. Это проявляется в координации действий людей, характере взаимной зависимости, обеспечивающей динамическое равновесие системы, в субординации членов групп, указывающей на неодинаковость их положения в коллективе.

***Направленность групповой деятельности*** – показатель целесообразности, соответствие целевых установок и содержательной стороны деятельности группы целям и ориентациям более широких общностей, куда включена группа. Соответствие или несоответствие норм, ценностных ориентаций группы целям, нормам, ориентациям более широких систем дает основание говорить об уровне нравственной направленности групповой деятельности.

***Подготовленность к групповой деятельности*** – показатель своеобразной врабатываемости людей, степень “обученности” взаимодействию в результате опыта, имеющихся знаний о качествах друг друга, возможностях людей. В качестве индикатора подготовленности выступает социально-психологическая совместимость (деловая и межличностная). Подготовленность выражается в способности к интеграции вкладов каждого в достижении общего результата.

***Психологическое единство*** – единство психологических связей и отношений. Основным понятием системы является наличие определенных связей, меняющихся по форме и обуславливающих включение в систему то одних, то других элементов при условии сохранения взаимодополняемости элементов и типов их связей на всем протяжении развития системы.

Понятие связь в общей теории системы многозначно. Для нас интересны две основные группы связей:

* связи взаимодействий, которые определяются целями, поставленными перед людьми;
* функциональные связи, обеспечивающие реальную жизнедеятельность групп и коллективов.

***Психологическая коммуникативность*** есть совокупность функциональных связей, включающих в себя:

- связи состояний - когда последующее по времени состояние является функцией предшествующего;

- связи развития – смена состояний на более высоком уровне, актуализация заложенных в состоянии потенций;

- связи управления – способ реализации определенной программы развития системы.

Коммуникативность обеспечивает саморегулирование и самонастраивание системы, передачу свойств элементов системы целому и, наоборот, свойств целого его элементам.

Это явление включает в себя:

* интеллектуальное единство – способность к стандартизации системы знаков, выработка общего мнения, нахождение оптимальных способов принятий решений;
* эмоциональное единство – индикатор самочувствия всей системы, способность к самонастраиванию системы, к выработке адаптационных и компенсаторных механизмов поведения;
* волевое единство – регулятор “режимов” работы группы, выражается в способности создавать необходимое и достаточное напряжение сил при преодолении группой препятствий в процессе продвижения к цели.

Сложный узор связей и отношений можно выразить интегративными характеристиками:

- *сплоченность коллектива* – свойство как относительно устойчивая характеристика единства связей и отношений;

- *психологический климат* – психологическая готовность коллектива к действию;

- *активность* – динамическая характеристика жизнедеятельности коллектива, процесса его развития.

Рассмотрим основные уровни развития группы как коллектива:

1-й – *номинальная группа*, которая существует лишь формально, не имея ни одного выраженного показателя коллективного развития. Она существует короткий срок. Далее она или распадается или, если для этого созданы условия, развивается кок коллектив, поднимаясь на более высокий уровень.

2-й – *группа-ассоциация*, имеющая официальную структуру, общую цель действий, но еще не являющаяся единым социально-психологическим целым.

3-й – *группа-кооперация*, отличающаяся более четко выраженной общей целью и единством действий по ее достижению. Однако, в такой группе еще нет высокого уровня ценностно-ориентационного и психологического единства.

4-й – коллектив-это группа, в основе которой лежат общественно ценные цели и мотивы.

**1.2 Коллектив и личность**

Вопрос об отношениях коллектива и личности — один из ключевых, и в условиях демократизации воспитания, соблюдения прав и свобод человека он приобретает особую важность. В течение многих десятилетий вопрос о формировании личности ученика, через воздействие на коллектив, в отечественной педагогической литературе почти не рассматривался. Считалось, что личность должна безусловно подчиняться коллективу. Сейчас приходится искать новые, соответствующие духу времени решения, опираясь на глубинные философские концепции человека и опыт мировой педагогической мысли.

Процесс включения ученика в систему коллективных отношений сложный, неоднозначный, нередко противоречивый. Прежде всего необходимо отметить, что он глубоко индивидуален. Воспитанники, будущие члены коллектива, отличаются друг от друга состоянием здоровья, внешностью, чертами характера, степенью общительности, знаниями, умениями, многими другими чертами и качествами. Поэтому они по-разному входят в систему коллективных отношений, вызывают неодинаковую реакцию со стороны товарищей, оказывают обратное влияние на коллектив.

Положение личности в системе коллективных отношений самым существенным образом зависит от ее индивидуального социального опыта. Именно опыт определяет характер ее суждений, систему ценностных ориентации, линию поведения. Он может соответствовать, а может и не соответствовать суждениям, ценностям и традициям поведения, сложившимся в коллективе. Там, где это соответствие налицо, включение личности в систему сложившихся отношений значительно облегчается. В тех же случаях, когда у ученика опыт иной (уже, беднее или, наоборот, богаче, чем опыт социальной жизни коллектива), ему труднее устанавливать взаимоотношения со сверстниками. Особенно сложным оказывается его положение, когда индивидуальный социальный опыт противоречит ценностям, принятым в данном коллективе. Столкновение противоположных линий поведения, взглядов на жизнь здесь просто неизбежно и приводит, как правило, к различным, не всегда предсказуемым результатам.

Сделаем вывод: как сложатся отношения личности и коллектива, зависит не только от качеств самой личности, но и от коллектива.[[3]](#footnote-3) Наиболее благоприятно, как подтверждает опыт, отношения складываются там, где коллектив уже достиг высокого уровня развития, где он представляет силу, основанную на традициях, общественном мнении, авторитете самоуправления. Такой коллектив сравнительно легко устанавливает нормальные отношения с теми, кто в него входит.

Каждый человек с большей или меньшей энергией стремится к самоутверждению в коллективе, к тому, чтобы занять в нем благоприятное для себя положение. Но далеко не всем это удается — мешают субъективные и объективные причины. Не каждому в силу своих природных возможностей удается добиться видимых успехов, преодолеть застенчивость, критически осмыслить расхождения в ценностных ориентациях с коллективом. Особенно трудно маленьким детям, у которых еще недостаточно развиты самосознание и самооценка, умение правильно оценить отношение к себе коллектива, товарищей, найти то место в коллективе, которое, соответствуя возможностям, делало бы их в глазах товарищей людьми интересными, заслуживающими внимания. Помимо субъективных есть и объективные причины: однообразие деятельности и узкий диапазон тех социальных ролей, которые воспитанник может играть в коллективе; бедность содержания и однообразие организационных форм общения между членами коллектива, недостаток у них культуры восприятия друг друга, неумение видеть в товарище то интересное и ценное, что заслуживает внимания.

По отношению к другим людям психологи подразделяют учеников на две основные категории. Первая — это общительные, с коллективистскими наклонностями ребята. Проявить себя они могут только в коллективе. Обособленная жизнь не для них. Вторую категорию составляют ученики индивидуалистического склада, «выпадающие из коллектива». В коллектив они входят только по необходимости и при первой возможности стремятся из него выйти, обособиться. В связи с этим некоторые педагоги ставят вопрос: если есть ребята «выпадающие» из коллектива, то зачем нужно стремиться всех сделать коллективистами, насильственно изменять природу человека и переделывать его личностные качества? Не лучше ли предоставить человеку право быть самим собой, идти в жизни своей дорогой?

Научными исследованиями выделены (рис. 4) три наиболее распространенные модели развития отношений между личностью и коллективом:

1) личность подчиняется коллективу (конформизм);

2) личность и коллектив находятся в оптимальных отношениях (гармония);

3) личность подчиняет себе коллектив (нонконформизм).

В каждой из этих общих моделей выделяется множество линий взаимоотношений, например: коллектив отвергает личность; личность отвергает коллектив; сосуществование по принципу невмешательства и т. д.

Согласно *первой* модели личность может подчиняться требованиям коллектива естественно и добровольно, может уступать коллективу как внешней превосходящей силе, а может пытаться и дальше сохранять свою независимость и индивидуальность, подчиняясь коллективу лишь внешне, формально. Если очевидно стремление войти в коллектив, личность склоняется к ценностям коллектива, принимает их. Коллектив «поглощает» личность, подчиняет ее нормам, ценностям и традициям своей жизни.

По *второй* линии поведения возможны различные пути развития событий:

1) личность внешне подчиняется требованиям коллектива, сохраняя внутреннюю независимость;

2) личность открыто «бунтует», сопротивляется, конфликтует.

Мотивы приспособления личности к коллективу, его нормам и ценностям разнообразны. Наиболее распространенный, бытовавший в наших коллективах мотив — стремление избежать лишних и ненужных осложнений, неприятностей, боязнь испортить «характеристику». В этом случае ученик только внешне воспринимает нормы и ценности коллектива, высказывает те суждения, которые от него ждут, ведет себя в различных ситуациях так, как это принято в коллективе. Однако вне школьного коллектива он и рассуждает, и думает иначе, ориентируясь на ранее сложившийся у него социальный опыт. Такое состояние может быть временным, переходным, а может оставаться постоянным. Последнее наблюдается тогда, когда сложившийся ранее социальный опыт личности, неадекватный опыту коллектива, получает подкрепление со стороны других коллективов (семьи, дворовой компании и т. д.).

Открытый «бунт» против коллектива — явление редкое. Ребята «бунтуют» лишь изредка и то по непринципиальным вопросам. Чувство самосохранения берет верх. Коллектив, сломавший личность, выступает по отношению к ней в роли жандарма. Это противоречит гуманному подходу к воспитанию, и педагогам есть над чем думать, разрабатывая новые пути совершенствования отношений личности с коллективом.

Идеал взаимоотношений — гармонизация личности и коллектива. По некоторым оценкам, комфортными условия своей жизни в коллективе считают менее 5% опрошенных учеников. Углубленное изучение этих ребят показало, что они наделены редкими природными коллективистскими качествами, а поэтому способны уживаться в любом коллективе, приобрели положительный социальный опыт человеческого общежития и к тому же оказались в хороших сформированных коллективах. В этом случае между личностью и коллективом никаких противоречий нет. Каждый член коллектива заинтересован в существовании дружного длительного объединения.

Типичная модель отношений личности и коллектива, характерная для недавней нашей школы, — сосуществование. Личность и коллектив сосуществуют, соблюдая формальные отношения, называясь при этом коллективом, но не будучи им по сути. В большинстве случаев в коллективе устанавливается двойная система ценностей, двойное поле морального напряжения, когда в рамках организованной при участии педагогов деятельности между учениками устанавливаются позитивные отношения, а при неорганизованном общении они остаются отрицательными. Это связано с тем, что ребята не могут проявить в коллективе свою индивидуальность, а вынуждены играть навязанные роли. Там, где удается расширить диапазон ролей, ученики находят удовлетворяющие их позиции в коллективе, и их положение в системе отношений становится более благоприятным.

*Третья* модель взаимоотношений личности с коллективом, когда личность подчиняет себе коллектив, встречается не часто. Все же, учитывая деятельность так называемых неформальных лидеров, а следовательно, и наличие двойных, а нередко и тройных систем ценностей и отношений, эту модель нельзя игнорировать. Яркая личность, ее индивидуальный опыт могут в силу тех или иных причин оказаться привлекательными в глазах членов коллектива. Эта привлекательность чаще всего обусловлена личностными качествами, необычностью суждений или поступков, оригинальностью статуса или позиции. В таком случае социальный опыт коллектива может измениться. Этот процесс может иметь двойственный характер и приводить как к обогащению социального опыта коллектива, так и к обеднению его, если новый кумир становится неформальным лидером и ориентирует коллектив на более низкую систему ценностей, чем та, которой коллектив уже достиг.

Психологи и педагоги отмечают распространенную позицию членов коллективов, при которой индивидуализм проявляется в, скрытой, завуалированной форме. Есть немало учеников, весьма охотно берущихся за предложенную работу, особенно ответственную. Блеснуть, быть у всех на виду, показать свое превосходство над другими и нередко за счет других — частый мотив их усердия. Их не печалит плохое состояние дел в коллективе, иногда даже радуют общие неудачи класса, так как на этом фоне ярче блестят их собственные достижения.

Разумеется, рассмотренными моделями не исчерпывается все огромное многообразие отношений личности и коллектива, к анализу которого в каждом конкретном случае надо подходить во всеоружии знания психологических механизмов мотивации деятельности и поведения личности, а также закономерностей социальной педагогики и психологии.

***Социодинамический закон***

Существуют различные объяснения притягательности одних людей и непопулярности других. Известный американский психолог Д. Морено утверждает, что положение человека в системе личных отношений есть величина постоянная, аналогичная распределению богатств в обществе и подчиняется так называемому социодинамическому закону. Суть его состоит в том, что каждый человек, в силу особого врожденного свойства «tele», либо привлекает к себе симпатии других, либо отталкивает людей от себя. Воспитанные дети, родившиеся и выросшие в благополучных семьях, обладают мощным «tele» и постоянно привлекают к себе людей. Дети с неблагополучной наследственностью, плохо воспитанные, излучают «tele» очень слабо и поэтому отталкивают других от себя.

В подростковом возрасте неформальные группы приобретают все более устойчивый характер. Как правило, эти группы возникают на основе приятельских отношений, личных симпатий. В старшем подростковом возрасте в неформальной структуре коллектива большое место занимают дружеские группы с более узким и более устойчивым составом партнеров. Образование таких групп связано с усиливающимся в этом возрасте стремлением к самопознанию. Под влиянием малых групп трансформируются ценности коллектива, формируется общественное мнение, определяется ранговое положение учеников в системе неформальных отношений. Особенно велика роль лидирующей группы, авторитет которой среди сверстников высок. Нередко она становится эталонной. Таким образом, неофициальная структура коллектива в значительной степени определяет его качество и возможности как субъекта и инструмента воспитания.

В тех случаях, когда неформальная группа становится носителем позитивных социальных ценностей и когда она авторитетна для ученика, ее влияние обогащает процесс социального развития личности, дополняя и углубляя влияние коллектива. Однако влияние микрогруппы часто расходится с влиянием коллектива. В таких случаях процесс социального развития личности затрудняется.

Определение и координация общей направленности влияния неформальных объединений на личность не только педагогическая, но и огромной важности социальная проблема, ибо нравственное здоровье подрастающих поколений — забота всего общества.

***Функции коллективных и эмоциональных состояний***

Б.Д. Парыгин сделал попытку значительно расширить сферу, функциональный диапазон влияния эмоциональных явлений на социальную жизнь людей. По его мнению, существуют три основные функции настроения людей и общности.

1. функция регулятора и тонизатора психической активности людей;
2. функция установки восприятия любой информации;
3. функция ценностной ориентации или направленности внимания и деятельности.

Наиболее значимой является побудительная функция коллективных эмоциональных состояний. Ученые выявили появление новых побудительных сил как результата совместного эмоционального переживания и эмоционального отношения к деятельности, к явлениям окружающей жизни.

Эмоциональные состояния в коллективе обладают функцией ***сплочения***, объединения людей. Экспериментально выявлены психологические усилия, при которых значительно убыстряется процесс познания людьми друг друга, легче стираются грани настороженности, создается доверительная обстановка.

Коллективные эмоциональные переживания могут выполнить функцию оказания ***психологического давления*** на людей (подавляющая функция). В этих условиях человек пытается подчинить свои переживания и вытекающие отсюда действия скрытому давлению лиц.

Отметим еще одну функцию эмоциональных состояний – ***стилеобразующую***. В каждом коллективе есть определенная форма поведения, которая в известной степени является устойчивой, постоянно повторяющейся.

***Потенциалообразующая*** функция. Ее рассматривают с точки зрения формирования установки к восприятию информации и к будущей деятельности, а также с точки зрения способности эмоциональных состояний создавать своеобразный запас энергии не для сиюминутного действия, а для несколько отдаленного во времени (как бы “не завтра”).

**1.3 Педагогическое руководство коллективом**

Коллектив непрерывно меняется, потому что непрерывно меняются люди, его образующие.[[4]](#footnote-4) Изменяется и характер влияния коллектива на личность. В коллективах процессы развиваются так интенсивно и быстро, что даже специалисты не успевают за ходом событий. Однако, вглядевшись повнимательнее, видим — процесс развития коллектива отнюдь не стихийный, а педагогически управляемый.

Оптимизация управления творческим коллективом связана с вычленением параметров и разработкой критериев, характеризующих уровень развития коллектива и положение ученика в системе коллективных отношений; разработкой методик изучения коллектива, форм и методов использования полученной информации. Важнейшее условие оптимизации — интеграция оказываемых на коллектив воспитательных воздействий в единую систему, обеспечивающую непрерывность этих процессов.

Такая интеграция достигается путем:

1) использования комплекса педагогических воздействий на коллектив;

2) постоянной и многосторонней заботы членов коллектива друг о друге в повседневной жизни;

3) создания таких ситуаций в жизни коллектива, которые способствуют его положительному влиянию на отдельных членов;

4) расширения функций ученического самоуправления;

5) объединения усилий всех тех, кто участвует в работе с коллективом.

В практике педагогического управления творческим коллективом необходимо соблюдать следующие важные правила:

1. Разумно сочетать педагогическое руководство с естественным стремлением учеников к самостоятельности, независимости, желанием проявить свою инициативу и самодеятельность. Не подавлять, а умело направлять активность ребят, не командовать, а сотрудничать с ними. Строго дозировать педагогическое воздействие, внимательно следя за ответной реакцией учеников. При отрицательном восприятии надо немедленно изменить тактику, искать другие пути. Необходимо добиваться, чтобы цели, задачи, которые нужно решить, ставили сами ребята, и к этому их надо готовить. Выбирайте посильные цели, видимые и понятные каждому члену коллектива.

2. Коллектив — динамическая система, он постоянно изменяется, развивается, крепнет. Поэтому педагогическое руководство им также не может оставаться неизменным. Начиная как единоличный организатор коллектива на первой стадии его развития, педагог по мере развития коллектива постепенно меняет тактику управления, развивает демократию, самоуправление, общественное мнение и на высших стадиях развития коллектива вступает в отношения сотрудничества с воспитанниками.

4. Формализм — злейший враг воспитания. Перестройка управления коллективом заключается не только в пересмотре целей и содержания коллективистского воспитания, которые обретают личностную направленность, но также и в смене объекта педагогического управления. Им становится требующая квалифицированной педагогической помощи развивающаяся личность. Не надо забывать, что приоритет ценностей формирует учитель: какие образцы он предлагает своим воспитанникам, такие качества у тех формируются.

5. Показатель правильного руководства — наличие в коллективе общего мнения. Коллектив усиливает и ускоряет формирование необходимых качеств: пережить все ситуации каждый воспитанник не может, опыт товарища, коллективное мнение должны убедить его и выработать необходимую линию общественного поведения.

6. Демократизация воспитания не означает упразднения контроля за выполнением членами коллектива своих обязанностей. Оправдывает себя испытанная в учебных заведениях вертикально-горизонтальная структура контроля и коррекции. Сущность ее в том, что система контроля направляется на все более высокий уровень развития коллектива и каждого ученика (по вертикали), а конкретно осуществляют контроль и самоконтроль в первичном коллективе (по горизонтали).

7. Психологические исследования показали, что межличностные отношения в коллективе имеют многоуровневую структуру. Первый уровень образует совокупность межличностных отношений непосредственной зависимости (персональных отношений). Они проявляются в эмоциональной привлекательности или антипатичности, совместности, затруднительности или легкости контактов, совпадении или несовпадении вкусов, большей или меньшей внушаемости. Второй уровень образует совокупность межличностных отношений, опосредованных содержанием коллективной деятельности и ценностями коллектива (партнерские отношения). На этом уровне отношения между членами коллектива проявляются как отношения между участниками совместной деятельности, товарищами по учебе, спорту, труду, отдыху. Третий уровень образует систему связей, выражающих отношение к предмету коллективной деятельности (мотивационные отношения): мотивы, цели коллективной деятельности, отношение к объекту деятельности, социальный смысл коллективной деятельности.

К чему это обязывает воспитателя? К такой организации коллективного взаимодействия, при котором персональные, партнерские и мотивационные отношения между членами коллектива сливаются в процессе дружеского единения, общения, сотрудничества. Добиться этого очень непросто: избирательное отношение членов коллектива друг к другу будет существовать всегда. Мудрый воспитатель будет учить терпеливо относиться к недостаткам других, прощать неразумные действия, нанесенные обиды.

8. Одна из причин неблагоприятного положения учеников в системе коллективных отношений — неадекватность выполняемых ими ролей реальным возможностям. Если постоянные или временные поручения не способствуют их интересам или возможностям, то они выполняются формально либо совсем не выполняются. В этом случае ребята фактически выпадают из системы коллективных отношений. Вот почему в разработке индивидуальных поручений следует идти не только от потребностей коллектива, но и от возможностей и интересов самих учеников. Тогда положение каждого в системе коллективных отношений окажется наиболее благоприятным.

9. Исследования показали, что благоприятное или неблагоприятное положение в коллективе ученики занимают уже в начальный период своего пребывания в коллективе, и в дальнейшем оно оказывается для большинства стабильным. Естественно, эти выводы немедленно ставят перед педагогом вопрос о необходимости активного вмешательства в систему стихийно складывающихся в коллективе отношений. Для того чтобы руководство этим процессом было эффективным, необходимо контролировать факторы, влияющие на положение ученика в системе стихийно складывающихся внутриколлективных отношений. К таким факторам относятся: особенности самого ученика (сдержанность, эмоциональность, общительность, оптимизм, внешняя привлекательность и т. д.); черты, характеризующие его нравственный облик (внимательное отношение к товарищам, справедливость и т. д.); физические данные (сила, красота, ловкость и т. п.).

10. Положение ученика в коллективе зависит также от норм и стандартов принятых в коллективе отношений, коллективных ценностных ориентации. Один и тот же ученик в одном коллективе может оказаться в благоприятном, а в другом — в неблагоприятном положении. Поэтому надо создавать временные коллективы, переводить неблагополучных учеников в тот коллектив, где они могут получить более высокий статус.

11. На положение ученика весьма ощутимо влияет изменение характера деятельности в коллективе. Тогда появляются новые лидеры, которые занимают в силу своей компетентности ведущее положение, тем самым сразу и намного повышая свой престиж. Вдумчивый классный руководитель постоянно заботится об изменении характера и видов коллективной деятельности, позволяющей вводить учеников в новые отношения.

**1.4 Методы изучения коллективных явлений**

Процессы воспитания, образования, обучения имеют *коллективный* (групповой) характер. Наиболее часто применяемые методы их изучения — массовые опросы участников данных процессов, проводимые по определенному плану. Эти вопросы могут быть устными (интервью) или письменными (анкетирование). Широко используются также шкалирование и социометрические методики, сравнительные исследования. Поскольку эти методы проникли в педагогику из социологии, их называют еще *социологическими*.

***Анкетирование*** — метод массового сбора материала с помощью специально разработанных опросников, называемых анкетами. Анкетирование основывается на предположении, что человек откровенно отвечает на заданные ему вопросы. Однако, как показывают последние исследования эффективности данного метода, эти ожидания оправдываются примерно на половину, что резко сужает диапазон применения анкетирования и подрывает доверие к объективности полученных результатов.

Педагогов анкетирование привлекло возможностью быстрых массовых опросов учеников (учителей, родителей), дешевизной методики и возможностью автоматизированной обработки собранного материала. Пройдя через первые неудачи и Разочарования (в анкетах учеников «полный ажур», а в реальной жизни – почти такой же «полный повал»), педагогическое анкетирование избавилось от многих недостатков.

Сейчас в педагогических исследованиях широко применяются различные типы анкет: *открытые*, требующие самостоятельного конструирования ответа, и *закрытые*, в которых ученикам приходится выбирать один из готовых ответов; *именные*, требующие указывать фамилии испытуемого, и *анонимные*, обходящиеся без нее; *полные* и *урезанные*; *пропедевтические* и *контрольные* и т. д. Одна из разновидностей широко применяемых педагогами анкет — так называемая «*полярная*» *анкета с балльной оценкой*.

Главную проблему составления качественных анкет можно обозначить так: какой вопрос — такой ответ. Задавая, например, ученику прямой вопрос: «Сколько времени ты ежедневно тратишь на приготовление домашних заданий?» — составитель анкеты уже провоцирует определенный тип ответа. Кто из нерадивых учеников, работающих не в полную силу, признается в своей лени? Наши воспитанники прекрасно знают, какие ответы удовлетворят наставников, а поэтому анкетные опросы чаще всего дают не реальную, а иллюзорную, ожидаемую картину. Для того чтобы получить правдивые ответы, надо задавать непрямые завуалированные вопросы, чтобы ученик не догадался, о чем именно хочет узнать составитель анкеты. Можно разрешить ребятам давать расширенные ответы на общие вопросы. В первом случае анкета разрастается до необъятных размеров и мало кто хочет ее заполнять, а во втором — напоминает ученическое сочинение на заданную тему. Обработка анкет в обоих случаях затрудняется, метод теряет одно из своих существенных преимуществ.

Широко используется *метод изучения групповой дифференциации* (социометрический метод), позволяющий анализировать внутриколлективные отношения. Школьников просят ответить на вопросы типа: «С кем бы ты хотел...» (пойти в туристический поход, готовиться к экзаменам, сидеть за одной партой, играть в одной команде и т. д.). На каждый вопрос дается три «выбора»: «Напиши сначала фамилию того, с кем бы ты более всего хотел быть вместе; потом напиши фамилию того, с кем бы ты хотел быть, если с первым этого не получится, и, наконец, третью фамилию — в соответствии с теми же условиями». В результате у одних членов коллектива — наибольшее число выборов, у других — наименьшее. Появляется возможность обоснованно судить о месте, роли, статусе, позиции каждого члена коллектива, выявлять внутриколлективные группировки, их лидеров. Метод позволяет делать «срезы», характеризующие различные стадии формирования отношений, виды авторитета, состояние актива. Едва ли не главное его преимущество — возможность представить полученные данные в наглядной форме с помощью так называемых матриц и социограмм, а также количественная обработка результатов.

**2. Практическая часть**

Объектом исследования данной работы является коллектив, состоящий из 11 человек. Возраст детей от 13 до 16 лет. Они занимаются в объединении второй год.

Для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий между членами группы был применен социометрический тест. (Методика разработана Дж. Морено). Он предназначен для решения следующих задач:

а) изменение степени сплоченности – разобщенности в группе;

б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);

в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.[[5]](#footnote-5)

Были поставлены следующие вопросы:

1. Если вашу группу будут расформировывать, с кем бы вы хотели продолжить совместно учиться в новом коллективе.
2. Кого бы вы из группы пригласили на день рождения.
3. С кем бы вы из своей группы пошли бы в многодневный туристический поход.

Предлагается выбрать трех человек.

После обработки данных составляется социоматрица (см. приложение №1).

Взаимные выборы обводятся кружком или полукругом (если взаимность не полная).

Количество полученных выборов (79) сравнивается с теоретически возможным числом выборов (11×9) = 99.

Определяется индекс групповой сплоченности.

Показатель хорошей групповой сплоченности 0,6 – 0,7.

Полученный показатель говорит о разобщенности в коллективе.

На основе социоматрицы возможно построение социограммы, где выделяются следующие зоны:

1. “Зона звезд”, в которую попадают лидеры, набравшие максимальное количество выборов (9 номер, фамилия), 12, 10, 6, 2, 4, 7.
2. “Зона предпочитаемых”, в которую входят лица, набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя (1, 3).
3. “Зона пренебрегаемых”, в которую вошли лица, набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя (8).
4. “Зона изолированных”, это те, которые не получили ни одного очка (5).

Следуя полученным данным можно сделать следующие выводы.

Исследуемая группа, не смотря на низкий показатель сплоченности, имеет самое большое количество людей в “зоне звезд”, а в зоне изолированности находится лишь один человек. Почему он оказался в этой зоне?

Чтобы выявить это предлагается применить методику Т. Лири “Диагностика межличностных отношений или Конфликтный ли вы человек ? ”

Методика предназначена для изучения стиля и структуры межличностных отношений и их особенностей, а также исследования представлений испытуемого о себе. Методика позволяет выделить зоны конфликтов испытуемого.

На основании исследований межличностных отношений Т. Лири выделил 8 общих и 16 более конкретизированных вариантов межличностного взаимодействия, которые представлены в виде круговой психограммы (см. приложение №2).

Опросник составлен соответственно этим выделенным типам межличностного поведения и представляет собой набор из 128 простых лаконичных характеристик – эпитетов, которые группируются по 16 вопросов в 8 октантах, отражающих различные психологические профили.

Полученные количественные показатели по каждому из октантов от 0 до 16 переносятся на психограмму. На соответствующей номер октанта - координате, на уровне, соответствующем полученным баллам, проводят дуги. Определенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психограммы до уровня, очерченного дугами, получается подобие веера (см. приложение №2). Наиболее заштрихованные октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида.

Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям.

Показатели превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом.

Баллы, достигающие 14-16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Первые четыре типа межличностных отношений – 1, 2, 3 и 4 – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дезъюктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта – 5, 6, 7, 8 – представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

Согласно полученным данным, большинство членов группы – личности гармоничные, показатели, полученные по всем октантам, не превышают 8 баллов.

Исключение составляют два человека: у №9 преобладают октанты доминирования. Она лидер группы. А у №5 преобладает IV октант (зависимый, послушный тип межличностных отношений). Именно она оказалась в зоне “отверженных ” в социометрическом тесте.

Далее предлагается тест “Q - Сортировка” или Ваше мнение о самом себе.

Цель тестирования: изучение представлений испытуемого о самом себе.

Данные параметры могут быть исследованы на основании анализа шести тенденций поведения человека в группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие и уклонение от борьбы.

Порядок исследования:

Тест исследования состоит из 60 высказываний и может быть предъявлен испытуемому в виде списка. Испытуемому предлагается познакомиться с утверждением и ответить “да” или “нет”. Ответы фиксируются в регистрационном бланке (см. приложение №3). Ответы испытуемого, согласно ключу, распределяются по тенденциям. Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов “да” по одной из тенденций суммируются с количеством ответов “нет” по полярной тенденции в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале “зависимость” складывается с количеством отрицательных ответов по шкале “независимость”.

Тенденция к зависимости понимается как внутреннее стремление индивида к принятию групповых норм, стандартов и морально-этических ценностей (№5).

Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовывать эмоциональные связи, как в своей группе, так и за ее пределами (№6, 2, 4, 12).

Тенденция к “принятию борьбы” рассматривается, как активное стремление личности участвовать в групповой жизни, как стремление к достижению личностью более высокого статуса в системе межличностных отношений (№9, 10, 7).

Противоположная тенденция – уклонение от борьбы – свидетельствует о стремлении уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. (№1, 3, 8)

Каждая из тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т.е. может быть внутренне присущей индивиду, а может быть внешней, своеобразной “маской”, скрывающей истинное лицо человека.

Если полученное число, о котором говорилось выше, приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

В случае, если количество ответов “да” одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, “зависимость - независимость ”), то такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

В целом, исследуемые личности общительны, инициативны, способны отстаивать свои интересы. Исключение составляют №5, 1, 3, 8, однако, данные индивиды изобретательны в поведении, это говорит о тактической гибкости, сценичности. Наличие в группе ярко выраженного одного лидера (№9) – неплохой показатель, говорящий о сплоченности коллектива, способного заниматься общей деятельностью и имеющего общие цели.

**Выводы**

Целью данного исследования является выявление факторов, влияющих на совместимость в творческом коллективе. Каждый коллектив состоит из отдельных личностей, и, следовательно, способность и желание этой личности принадлежать коллективу является основным фактором его жизнедеятельности.

Поэтому в этом исследовании были применены специальные методики для определения социальных потребностей каждого члена коллектива.

Основная потребность человека - принадлежать к социальной группе и занимать в ней определенное место, пользоваться привязанностью и вниманием окружающих.

Не секрет, что каждый хочет, чтобы его уважали и любили. Попытки свести все многообразие социальных потребностей к «жажде власти» безнадежно устарели. Потребность лидерства – лишь одна из многих в этом роде, и потребность быть ведомым подчас перекрывает ее.[[6]](#footnote-6)

Человек связан с окружающими его людьми взаимными правами и обязанностями, что проявляется, как потребность в справедливости. Наверно, нет двух людей, у которых представления о справедливости были бы одинаковы. Но общество распалось бы, если бы люди не находили чего-то общего в своих представлениях о справедливости.

В то же время существуют социальные потребности «для себя» - отстаивание прав и «для других» - выполнение обязанностей. Обе потребности присущи всем людям.

Сила той и другой контролируется нормами поведения в данном коллективе.

И может быть, общество, поэтому и не распадается, что эта потребность подчас сильнее потребности в справедливости, на почве которой сплошь и рядом возникают конфликты.

Конфликтную ситуацию надо вовремя распознать, выявить и упразднить до того, как она перерастет в конфликт. Но если это все же случилось, инцидент произошел – развитием конфликта надо уметь управлять.

При этом очень важно, чтобы члены группы в этой ситуации правильно разобрались (в первую очередь сами в себе). В принципе без конфликтов не обходится не один коллектив (это его «болезни роста»). Поэтому лучше всего время от времени проверять положение в группе, привлекая опытного психолога, знакомого, как с теорией конфликтов, так и с практикой их решения. Идеальным вариантом было бы владение этими знаниями руководителя объединения.

Анализируя полученные данные в результате тестирования, можно сделать следующие выводы в отношении коллектива студии декоративно-прикладного творчества.

Не следует забывать, что здесь рассматривается творческий коллектив. Каждый представитель этого коллектива – творческая личность, имеющая свое мировоззрение, свой почерк и поэтому соревновательная борьба внутри коллектива неизбежна.

Работы детей оцениваются ими самими в сравнении. Существует стремление достичь чего-то большего, интересного, способного удивлять.

Некое расхождение данных в социометрическом тесте и результатов метода Т. Лири может говорить о неискренности ответов, хотя лидеры и аутсайдеры в обоих случаях остались прежними. Если в социометрии выявился плохой индекс групповой сплоченности, то в методике Т. Лири почти все члены коллектива люди неконфликтные, гармоничные.

Методика «Q - сортировки» позволяет выявить основные факторы совместимости в творческом коллективе:

+ Зависимость – Независимость

+ Общительность – Необщительность

+ Принятие борьбы – Уклонение от борьбы.

Согласно этим полярным факторам, в группе преобладают люди общительные, сохраняющие нейтралитет в групповых спорах, склонные к компромиссным решениям:

Трое из одиннадцати характеризуются как активные участвующие в групповой жизни, добивающиеся более высокого статуса в группе. Именно они содействуют развитию коллектива, вносят новые идеи, но и создают конфликтные ситуации.

Одной из задач данного исследования было ознакомление с методами коллективных явлений.

Автор использовал тестирование как наиболее действенный метод изучения совместимости в коллективе, помимо этого применялся метод наблюдения.

Результаты наблюдения таковы. Несмотря на явную изолированность от группы №5, это и показало тестирование, другие члены коллектива не раз пытались ввести его в деятельность коллектива, они относятся к нему терпимо и всячески отгораживают его от враждебных влияний. Если коллектив будет придерживаться этой тактики, то, возможно, вскоре №5 станет полноправным членом коллектива и обретет уверенность в себе.

Сложной остается проблема «коллектив и личность». Очень не легко найти баланс между явлениями, когда коллектив поглощает личность или личность подчиняет себе коллектив, необходимо постоянно изменять деятельность коллектива, в результате которой члены группы проявляют себя в разных областях и завоевывают авторитет в объединении.

Проблема, поднятая в этом исследовании, сложна и многогранна, несмотря на огромное количество людей, поднимающих ее, многие вопросы остаются неосвещенными, а ответы противоречивыми.

**Список используемой литературы**

1. Абрамцева Г.С. Введение в практическую психологию. – М., 1994
2. Азаров Ю. Не подняться тебе старик. – М., 1989
3. Айзенк Г.Д. Проверь свои способности. – М., 1992
4. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения. – СПб., 1994
5. Бурлачук Ф.А., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – Киев, 1989
6. Гильяшева И.Н., Игнатьева Н.Д. Межличностные отношения ребенка. – М., 1994
7. Диагностика характера подростков. – Вып.10. – М., 1994
8. Иванов И.П. Воспитать коллективистов. – М., 1982
9. Козырева А.Ю. Лекции по педагогике и психологии творчества. – Пенза, 1994
10. Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1992
11. Макаренко А.С. Педагогические сочинения – М., 1985-1986
12. Методы психологической диагностики. – Вып.1. – М., 1993
13. Мотков О.И. Психология самосознания личности. – М., 1993
14. Моргулец М. Методы социально-психологической диагностики личности. – Л., 1990
15. Мудрость воспитания. – М., 1989
16. Немов Р.С. Психология. – М., 1994
17. Подласый. Педагогика. – М., 1999
18. Романова Е.С., Потемкина О.В. Графические методы в психологической диагностике. – М., 1991
19. Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах. – М., 1999
20. Социально-психологический диагностико-коррекционный инструментарий. – М., 1993

**Приложения**

Социометрия. Дж. Морено

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Итого |
| 1. | Сочилов  |  |  | 1 |  |  | 3 |  | 3 |  | 2 |  |  |
| 2. | Кулаков | 2 |  |  | 2 |  | 2 |  |  | 3 |  |  |  |
| 3. | Першин |  | 3 |  |  |  | 3 |  |  | 3 |  |  |  |
| 4. | Голядина | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  | 2 |  |  |  |
| 5. | Пшеничнов |  |  |  | 1 |  |  | 2 |  | 3 | 3 |  |  |
| 6. | Медведева |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 | 3 | 3 |  |
| 7. | Игнатьев | 1 |  | 3 |  |  |  |  |  | 2 |  | 3 |  |
| 8. | Селезнева |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Рыжова |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Талышева | 1 |  | 1 | 2 |  | 1 |  | 1 |  |  | 3 |  |
| 11. | Букина |  | 2 | 1 | 1 |  |  | 2 |  |  | 3 |  |  |
| Количество выборов | 5 | 7 | 6 | 7 | 0 | 10 | 7 | 4 | 16 | 11 | 12 | 79 |
| Количество взаимных выборов | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 | 0,5 |  | 4,5 |

Методика “Q - Сортировка”

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | Да | Нет | Сомневаюсь |
|  1  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |
| 6 |  |  |  |
| 7 |  |  |  |
| 8 |  |  |  |
| 9 |  |  |  |
| 10 |  |  |  |
| 11 |  |  |  |
| 12 |  |  |  |
| 13 |  |  |  |
| 14 |  |  |  |
| 15 |  |  |  |
| 16 |  |  |  |
| 17 |  |  |  |
| 18 |  |  |  |
| 19 |  |  |  |
| 20 |  |  |  |
| 21 |  |  |  |
| 22 |  |  |  |
| 23 |  |  |  |
| 24 |  |  |  |
| 25 |  |  |  |
| 26 |  |  |  |
| 27 |  |  |  |
| 28 |  |  |  |
| 29 |  |  |  |
| 30 |  |  |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | Да | Нет | Сомневаюсь |
| 31 |  |  |  |
| 32 |  |  |  |
| 33 |  |  |  |
| 34 |  |  |  |
| 35 |  |  |  |
| 36 |  |  |  |
| 37 |  |  |  |
| 38 |  |  |  |
| 39 |  |  |  |
| 40 |  |  |  |
| 41 |  |  |  |
| 42 |  |  |  |
| 43 |  |  |  |
| 44 |  |  |  |
| 45 |  |  |  |
| 46 |  |  |  |
| 47 |  |  |  |
| 48 |  |  |  |
| 49 |  |  |  |
| 50 |  |  |  |
| 51 |  |  |  |
| 52 |  |  |  |
| 53 |  |  |  |
| 54 |  |  |  |
| 55 |  |  |  |
| 56 |  |  |  |
| 57 |  |  |  |
| 58 |  |  |  |
| 59 |  |  |  |
| 60 |  |  |  |

 |

1. 17. том 2. стр. 63. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1. том 2. стр. 73. [↑](#footnote-ref-2)
3. 17. том 2. стр. 75. [↑](#footnote-ref-3)
4. 17. том 2. стр. 83. [↑](#footnote-ref-4)
5. 19. стр. 284. [↑](#footnote-ref-5)
6. 19. стр. 283. [↑](#footnote-ref-6)