



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

**ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ЛИЧНОСТИ И КОЛЛЕКТИВА**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

Направленность программы магистратуры

«Психология и педагогика образования личности»

Проверка на объем заимствований:
Более 80 % авторского текста

Работа допущена к защите
«15» ноября 2017 г.
зав. кафедрой _ОТиДО_
(название кафедры)

Беликов В.А.

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-111/187-2-1Кст
Брылевская Татьяна Викторовна

Научный руководитель:
уч. степень, должность
д.п.н., проф. Беликов В. А.

**Челябинск
2017**

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретический подход к решению проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива.	11
1.1 Оценка состояния и современного понимания проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива в теории и практике образования.....	11
1.2 Социально-психологическая структура личности, классификация ее видов и форм согласно теории управления.....	23
1.3 Характеристики коллектива и особенности его взаимодействия с личностью.	30
Выводы по первой главе.....	36
Глава 2 Опытнo – экспериментальное работа по обеспечению эффективного психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива.....	39
2.1 Цель, этапы и содержание опытно-экспериментальной работы, обоснование методов исследования.....	39
2.2. Анализ и оценка результатов эксперимента	43
2.3. Комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности.....	51
Вывод по второй главе	71
Заключение.....	76
Список литературы	86

Введение

В настоящее время одним из основополагающих принципов государственной образовательной политики Российской Федерации, и Республики Казахстан является принцип гуманизации и ориентации на ценности личности. Действующее законодательство обеих стран наглядным образом подтверждает это.

Личность будущего специалиста вынесена на первое место в действующем Законе РФ «Об Образовании», Федеральном государственном образовательном стандарте. В «Национальной доктрине образования в РФ до 2025 года», «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» одной из основных задач называется достижение нового современного качества профессионального образования студентов, способных при переходе к рыночной экономике к творческой созидательной деятельности.

Помочь четко обозначить пространство для приложения своего интеллекта и творческого потенциала, помочь с самоопределением и самоутверждением личности молодого поколения является важной задачей и в РК. В Послании Президента Казахстана Н.А. Назарбаева «Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана» определено, «молодежь - основа будущего, получит новые возможности строить свое будущее». [39] На своих многочисленных встречах с молодежью Казахстана Н.А. Назарбаев подчеркивает: «Каждому человеку надо привить умение делать, умение учиться, умение жить, умение жить вместе в современном мире»[40].

Развитие современного образовательного пространства, широкий культурный обмен, интенсивный поиск и внедрение инновационных технологий в образовательную практику требуют постоянного переосмысления актуальных форм и сущности межличностных взаимодействий.

На протяжении длительного периода времени проблемы формирования личности через воздействие на коллектив в научной педагогической литературе почти не рассматривался. Подчинение личности коллективу воспринималось как обязательное, безусловное. В настоящее время требуется находить новые, соответствующие духу времени решения, опираясь на базовые философские концепции человека и мировой опыт педагогической мысли.

Актуальность проблемы нашего исследования определяется следующими факторами: необходимостью обобщения накопленного опыта в области взаимодействия личности и коллектива, изучения и дальнейшего решения проблемы эффективного взаимодействия личности и коллектива в современных условиях, и выделение на основе полученных знаний наиболее оптимальной модели сосуществования личности и коллектива.

На наш взгляд, в сложной системе социально-педагогических связей взаимодействие личности и коллектива занимает особое место, поскольку именно взаимодействие, как наиболее определяющее, призвано выступать объединяющим фактором всех других связей. В связи, с чем и требует более детального рассмотрения данной темы.

Процесс включения личности в систему коллективных отношений противоречивый и неоднозначный. Прежде всего, необходимо отметить, что он глубоко индивидуален. Члены коллектива, не похожи друг от друга по состоянию здоровья, внешности, чертам характера, по степени общительности, умениям и навыкам и многим другим качествам. В связи с этим они по-разному входят в процесс коллективных отношений и вызывают неодинаковую реакцию со стороны коллектива, оказывают обратное влияние на него.

Андреева Г.М. отмечает: «В научных исследованиях выделены 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 - неконформизм. В каждой из этих общих моделей выделяется множество линий взаимоотношений, например: коллектив отвергает личность; личность отвергает коллектив; сосуществование по принципу невмешательства и т.д.»[3,16]

Если рассмотреть эффективность деятельности отдельной личности и коллектива в целом, то и здесь нет однозначного ответа. Так, руководитель учебно-методического объединения вузов России по образованию в области менеджмента В.Г. Алиев на одном из интернет форумов сделал следующее заключение: «Исследования показали, что результаты работы в группе выше результатов индивидуального труда». [80] Но есть множество примеров и обратного.

Многие авторы книг по психологии сходятся во мнении, что положение личности в системе коллективных отношений является первоочередным, при этом самым существенным образом зависит от ее индивидуального социального опыта. [60] «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 школьника 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». [3]

Проблематика вопроса "психолого-педагогического взаимодействия личности и коллектива" весьма актуальна в современной действительности.

Все вышеизложенное, предопределило актуальность данного вопроса и тему диссертационного исследования – «Психолого-педагогические факторы взаимодействия личности и коллектива».

Данная работа представляет для меня учебный и практический интерес. Практическая значимость и достаточная теоретическая и методическая разработанность данной проблемы в психологической науке определили постановку цели и задач диссертационного исследования.

Целью исследования данной работы является получение теоретических и практических знаний в сфере взаимодействия личности и коллектива.

Объектом исследования данной работы является сфера общественных отношений, касающихся взаимодействия личности и коллектива.

Предметом исследования данной работы являются особенности психолого - педагогического взаимодействия личности и коллектива.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что психолого-педагогическое взаимодействие личности и коллектива взаимообусловлено, т.е. зависит не только от качеств самой личности, но и от коллектива.

Эффективность этого взаимодействия определяется комплексом психолого-педагогических факторов: психологический климат в коллективе (благоприятный, неблагоприятный), стиль педагогического общения (авторитарный, демократический, попустительский), тип взаимодействия (сотрудничество, диалог, соглашение, подавление), способность преодолевать социально-психологически проблемы (конфликты) и другие.

Для достижения поставленной цели нами было предложено решить следующие **задачи**:

1. На основе анализа теории и практики формирования и развития педагогического коллектива оценить состояние проблемы.
2. Уточнить социально – психологическую структуру личности, классификацию видов и форм с точки зрения теории управления;

3. Охарактеризовать коллектив и особенности его взаимодействия с личностью;

4. Провести опытно – экспериментальное исследование на базе Костанайской академии Министерства внутренних дел Республики Казахстан имени Шракбека Кабылбаева (далее - Академия) и проанализировать его результаты.

5. Разработать комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности.

Методологической основой исследования являются положения философии, социологии, психологии и педагогики, раскрывающие общенаучную категорию «взаимодействие» как отражение взаимосвязи личности и общества. Взаимодействие предполагается рассматривать как предмет междисциплинарного изучения, как феномен, объединяющий в себе различные аспекты освоения личностью окружающей действительности в целом и образовательного процесса в частности, изменения субъектов в деятельности и во взаимодействии.

Теоретическую базу исследования составляют труды ученых, содержащие вопросы теории и практики психолого-педагогического взаимодействия личности и коллектива, монографические источники, материалы периодики, связанные с обозначенной темой. В философских, социологических, психологических и педагогических исследованиях обосновывается, что психолого – педагогическое взаимодействие личности и коллектива может быть не только средством достижения целей в образовательном процессе, но и имеет собственную ценность, так как является ведущим способом контакта между его субъектами.

В ходе работы над этим исследованием, мы обращались к таким авторам, как Андреева Г.М., Парыгин Б.Д., Деркач А.А., Алтунина И.Р., Ефимова Н.С., Немов Р.С., Столяренко Л.Д., И.А. Зимняя, А.В. Мудрик, А.А. Леонтьева, Дж. Брунер, Е.В. Коротаева, А.Б. Орлов, К. Роджерс, В.А.

Ситаров,,В.С. Библер,В.А.Сластенини других, внесших существенный вклад в исследование и разработку концептуальных вопросов данной темы.

В ходе написания данной магистерской диссертации были задействованы такие методы, как анализ, сравнение и аналогии, обобщение и абстракция, общетеоретические методы, статистические и математические методы, исторические методы, методы экспертных оценок и т.п.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

1. Уточнена социально – психологическая структура личности;
2. Выделены особенности взаимодействия личности и коллектива с точки зрения теории управления;
3. Выявлены психолого – педагогические факторы эффективности взаимодействия личности и коллектива.

Практическая значимость работы обусловлена широким спектром применения полученных знаний в своей практической деятельности. Разработанный и апробированный комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности, может успешно применяться на различных этапах образовательного процесса.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в том, что выделены признаки основных понятий исследования, уточняющие современное понимание понятий «личность», «коллектив» и «взаимодействие личности и коллектива».

Положения, выносимые на защиту:

- проанализированы понятия «личность», «коллектив»;
- определены виды и формы социально-психологической структуры личности в теории управления;
- выделены и охарактеризованы особенности взаимодействия личности и коллектива.

С целью подтверждения практикой теоретического положения исследования нами была организована опытно-экспериментальная работа,

которая проводилась в период с сентября 2016 года по сентябрь 2017 года и включала в себя несколько этапов:

1 этап: отбор и изучение экспериментальных и контрольных групп. Из числа профессорско – преподавательского состава и курсантов Академии были отобраны 51 человек, а также определены время и место проведения различного рода тестов и анкетирования, а также сравнительный анализ начального состояния экспериментальной и контрольной групп по различным показателям.

2 этап: определение инструментария исследования. На этом этапе были изучены соответствующие источники литературы, осуществлено планирование работы и определен круг конкретных диагностических методик (тесты, анкеты, опросы, наблюдения), которые бы позволили подтвердить или опровергнуть выдвинутую нами гипотезу.

3. этап опытно – экспериментальной работы включал в себя анализ, обработку и обобщение результатов исследования.

Достоверность результатов исследования обеспечивается методологической и теоретической обоснованностью магистерской диссертации; сопоставимостью методов исследования его цели и задачам; качеством проведенной выборки; применением полноценного анализа в сочетании с методами статистики и обработки результатов.

Апробация результатов исследования. Одно из положений диссертации нашло свое отражение в статье, опубликованной в материалах международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию казахстанской полиции» в городе Актюбинске в июне 2017 года.

Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав и шести разделов, заключения, приложений и списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретический подход к решению проблемы психолого-педагогического взаимодействия личности и коллектива

1.1 Оценка состояния и современного понимания проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива в теории и практике образования

Личность является центральным звеном изучения общественных наук, которые раскрывают основные закономерности развития личности в процессе эволюции, в зависимости от окружающих человека явлений. В психологии понятие «личность» относится к базовому понятию, а раздел психологии личности является узловым. Обладание знаниями в этой области психологии позволяет специалисту практически в любой профессии работать более эффективно.

Психология личности как наука имеет относительно небольшой исторический период становления и развития, но исследования в этой области велись уже давно. В истории исследований многие авторы выделяют несколько периодов: философско – литературный, клинический и экспериментальный.

Петровский А.В. отмечает: «Основными проблемами психологии личности в философско-литературный период (V в. до н.э. — нач.XIX в. Сократ, Аристотель, Спиноза, Локк, Юм и др.) являлись вопросы о нравственной и социальной природе человека, о его поступках и поведении. Первые определения личности были достаточно широкими и включали в себя все то, что есть в человеке и что он может назвать своим, личным: его биологию, психологию, имущество, поведение, культуру и т.п. В художественном творчестве, философии и других социальных науках такое расширительное понимание личности вполне оправдано. Однако в психологии данное определение представляется слишком широким». [41, с 25].

В начале XIX века появились первые систематические наблюдения за больными в условиях закрытых медицинских комплексов. Исследование появления и истории развития болезни позволило врачам-психиатрам лучше понять его наблюдаемое поведение пациентов. Это же время ознаменовано появлением общенаучных выводов о человеческой личности.

«В клинический период (нач. XIX в. — XX в. Фрейд, Адлер, Юнг и др.) представление о личности как об особом феномене было сужено. В центре внимания психиатров оказались такие особенности личности, которые обычно можно обнаружить у больного человека. В дальнейшем было установлено, что эти особенности умеренно выраженные у всех здоровых людей, у больных гипертрофированы»[41, с 27].

То есть врачи – психиатры могли дать определение болезни или охарактеризовать состояние больного понятиями, которые вполне могли подойти и к совершенно здоровым людям только в меньшей степени. С точки зрения медицины это было удобно, но в рамках науки являлось слишком узким.

«Экспериментальный период (нач. XX в., Лазурский, Айзенк, Кэттел, Олпорт и др.) характеризуется активным внедрением в психологию экспериментальных методик исследований психических явлений. Это диктовалось необходимостью избавиться от умозрительности и субъективизма в трактовке психических явлений и сделать психологию более точной наукой (не только описывающей, но и объясняющей свои выводы)».[41, с 32].

Один из ведущих специалистов по проблемам психологии личности Немов Р.С. считает, что «изучением личности стали заниматься профессиональные психологи, которые до этого обращали внимание главным образом на исследование познавательных процессов и состояний человека. В этой области исследований уже были достигнуты существенные успехи. Но в этот период наметился кризис психологической науки, одной из причин которого был атомистический подход к природе человека, который требовал

разложения психологии человека на отдельные процессы и состояния. Этот подход привел к тому, что человек оказался представленным совокупностью отдельных психических функций, из суммы которых было трудно сложить его личность и понять комплексные формы его социального поведения» [41, с 67].

Новизну экспериментального характера в этот период вводили такие исследователи как А.Лазурский, который одним из первых начал проводить исследование личности в естественных условиях деятельности испытуемого; Г.Айзенк, разработавший популярный тест на интеллект, Р.Кеттл, автор 16-факторной модели личности и создатель соответствующей психодиагностической методик, и другие. В основу всех разработанных в этот период теорий были положены математико – статистические обработки данных, на основе которых можно было получать экспериментально проверенные факты. Главным достижением этого периода стала разработка точных тестовых методов, которыми специалисты в области психологии пользуются до настоящего времени.

Вторая половина XX столетия была наполнена множеством теорий личности, имеющих дифференцированное направление: бихевиористская, гештальт-психологическая, психоаналитическая, когнитивная и гуманистическая.

В соответствии с бихевиористской теорией личности (поведенческой «наученческой») в личности аккумулированы поведенческие рефлексy и общественные навыки. Перед психологами стояла задача научиться прогнозировать и программировать личность. В свою очередь, бихевиористская теория имела два направления — рефлексорное и социальное. Рефлексорное направление развивали Уотсон и Скиннер; социальное - А. Бандура и Дж. Роттер.

По поводу следующей гештальт-психологической теории личности Немов Р.С. отмечает: «Основоположники гештальт-психологической теории личности Т. Вертгеймер, В. Келер и К. Левин выдвинули идею изучения психики с точки зрения целостных структур — гештальтов (нем. gestalt —

образ). Построение психического образа происходит как мгновенное "схватывание" его структуры» [41, с 36].

«Психоаналитическая теория личности (З. Фрейд) анализирует поступки личности исходя не только из сферы сознания, но и глубинной структуры подсознания, выделяя потребности в качестве движущего ее поступками фактора» [4].

Психологи, поддерживающие когнитивную теорию личности (Дж. Келли), считают, что главенствующую роль в разъяснении поведения личности играют знания. Каждый человек здесь может стать ученым, ставить гипотезу о природе вещей, проверять ее и делать соответствующий вывод или прогноз о том, что с этим событием или явлением произойдет в будущем. Главным понятием в этом направлении является «конструкт» (от англ. construct — строить). Это понятие включает в себя особенности всех известных процессов познания (мышления, речи, восприятия, памяти и др). Благодаря конструктам человек не только познает мир, но и устанавливает межличностные отношения.

Гуманистическая теория личности (Г. Олпорт, К. Роджерс, А. Маслоу) объясняет поведение личности исходя из стремления человека к самоактуализации, реализации всех своих возможностей. [42]

В изучении исторического аспекта теорий и понятий личности больших успехов добился Столяренко Л.Д., который отмечал, что:

«В отечественной психологии можно выделить и ряд других теорий: основоположники теории отношений — А.Ф. Лазурский (1874—1917), В.Н. Мясищев (1892—1973) — считали, что "ядро" личности составляет система ее отношений к внешнему миру и к самому себе, которая формируется под воздействием отражения сознанием человека окружающей действительности.

Согласно теории общения — Б.Ф. Ломов (1927—1989), А.А. Бодалев, К.А. Абульханова-Славская — личность формируется и развивается в процессе общения в системе существующих социальных связей и отношений.

Теория установки — Д.Н. Узнадзе (1886—1950), А.С. Прангишвили — развивает представление об установке как готовности личности к восприятию будущих событий в определенном направлении действий, что является основой ее целесообразной избирательной активности» [61].

Существующие теории личности так или иначе находят свое отражение в одной из трех плоскостей (ориентаций): персонологическую, социогенетическую и биогенетическую.

1. В основе биогенетической ориентации лежат процессы индивидуального развития личности со своей исторической программой.

«Наибольшую известность среди концепций этой ориентации (причем не только в психологии) получила теория, разработанная З. Фрейдом. Самосознание человека З. Фрейд сравнивал с вершиной айсберга. Он считал, что лишь незначительная часть того, что на самом деле происходит в душе человека и характеризует его как личность, осознается им актуально. Только небольшую часть своих поступков человек в состоянии правильно понять и объяснить. Основная же часть его опыта и личности находится вне сферы сознания, и только специальные процедуры, разработанные в психоанализе, позволяют проникнуть в нее» [1].

2. Сторонники социогенетической ориентации утверждают, что личностное развитие зависит от ее общественной деятельности, положении в обществе, ее прав и обязанностей и т.д. При чем социальные установки зарождаются в семье, школе, коллективе единомышленников. Личность - это исход взаимодействия между индивидом с его настоящим и прошлым опытом, окружающего его действительностью.

3. Во главе угла персонологической (личностно-центрированной) ориентации рассматривается творческий процесс становления и развития жизненных целей и ценностей личности, ее сознание. То есть если правильно организовать личность можно максимально раскрыть ее возможности.

Из всех вышеуказанных теорий, ориентаций нам больше всего импонирует теория деятельности, отмеченная Ждан А.Н. в учебнике по истории психологии: «Поскольку каждая из этих моделей отражает реальные стороны развития личности, спор по принципу "или-или" не имеет смысла. В качестве основания для интеграции ранее названных подходов к пониманию личности в отечественной психологии предлагается историко-эволюционный подход, в котором антропологические свойства человека и социально-исторический образ жизни выступают как предпосылки и результат развития личности. В контексте данного подхода подлинным основанием и движущей силой развития личности является совместная деятельность, благодаря которой происходит индивидуализация личности. Формирование и развитие этого направления — заслуга Л.С. Выготского (1836—1904) и А.Н. Леонтьева (1903—1979). Эта теория в отечественной психологии носит название теории деятельности» [23, с 14].

Получается, что развитие личности носит исторический, даже генетический характер, и при этом на нее активно влияют в плане воспитания окружающие участники коллектива, в том числе их интеллектуальные и физические способности.

Коллектив (от лат. *collectifious* - собирательный) представляет собой емкое и сложное понятие, однозначного определения которого нет. Так, коллективом называется относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.) [74]. В различные периоды жизни определенная личность может входить одновременно в разные коллективы.

Мы согласны с утверждением Головина С.Ю., что «в наиболее широком смысле коллективом называют группу людей, объединенных общими целями и задачами, достигших в процессе социально ценной совместной деятельности определенного уровня развития» [15, с 65]. С этим определением в большей степени связана теория коллектива.

«Теория коллектива - это научная доктрина, которая рассматривает коллектив в качестве специфической формы организации людей в обществе и определяющего фактора развития личности»[49].

Использование идей коллективизма в педагогике восходит к XVII веку и находит свое отражение в исследованиях и практике И.Г. Песталоцци, К.Д. Ушинского, Л.Н. Толстого и др. Во второй половине XIX - начале XX века происходит становление и развитие теории воспитания коллектива. К этому времени относятся труды Н.А. Бердяева, И.А. Ильина, В.С. Соловьева и др. В советской науке теория коллектива стала основой для психологической и педагогической теории и практики [36].

Тема воспитания молодежи в духе коллективизма была ведущей в советской педагогике. Главным принципом было обозначено: «воспитание в коллективе и через коллектив», а задачей стало формирование школьного коллектива, основанного на товариществе и общих ценностях. Именно в коллективе происходило воспитание и становление личностных качеств.

Этот период стал передовым по созданию учреждений для беспризорников, чьи родители погибли в ходе гражданской войны. Школе как коллективному началу предстояло стать не только местом, где получают знания, но и местом воспитания.

Целенаправленно теоретические основы в своих трудах затрагивали А.В. Луначарский, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко. Они же первые провели эксперимент по реализации теории коллектив, создав школу-коммуны, как организацию образования, деятельность которой направлена на раскрытие творческих способностей и соответственно перспектив для детей [67].

Рассматривая теории коллектива, невозможно не остановиться на именах ведущих ученых – теоретиков, внесших весомый вклад в развитие данного направления науки.

Известный ученый, педагог С.Т. Шацкий, стал первым кто организовал систему внешкольного образования, где главным являлось эстетическое

воспитание, которое охватывает всю палитру искусств (театр, музыку, прикладное искусство, живопись и др.).

Кроме вышеуказанных фамилий, в это период стали известными имена педагогов-практиков, которые сыграли важную роль в развитии идей коллективного воспитания: В.А.Сухомлинский, И.П.Иванов, В.Н.Сорока-Ростовский, М.А.Погребенский, Ф.Г.Мелихови т.д. Их идеи были успешно доказаны на практике.

Корягина Н.А. отмечает: «Особый вклад в историю развития теории коллектива внес А.С.Макаренко, которого считают основателем гуманистического направления в педагогике. В его концепции коллективного воспитания нашли отражение принципы параллельного действия, отношения ответственной зависимости, гласности и другие, направленные на развитие лучших человеческих качеств.

Педагогические находки А.С. Макаренко: разновозрастные отряды, советы командиров, самоуправление, создание мажорного оптимистического тона в жизни коллектива и др. Он рассматривал личность и общество в их диалектическом единстве. На основе своей модели воспитания в коллективе и через коллектив великий педагог создал метод, который дает каждой личности возможность развивать способности и сохранять свою индивидуальность» [26, с 43].

В.А. Сухомлинский стал продолжателем идей А.С. Макаренко. Родчанин Е.Г. в своей книге «Об идеалах В.А. Сухомлинского» пишет: «Основой и целью воспитания он считал творение счастья каждого из воспитанников. Воспитание заключается в том, чтобы умело, умно, мудро, тонко, сердечно прикоснуться к каждой из тысячи граней, найти ту, которая, если ее как алмаз шлифовать, засияет неповторимым сиянием человеческого таланта, а это сияние принесет человеку личное счастье» [50, с 34].

В своих работах Сухомлинский В.А. раскрывал различные теоретические и практические вопросы и проблемы воспитания и школоведения. Его работы были и остаются актуальными и

сегодня.«Основное внимание Сухомлинский уделял воспитанию у подрастающего поколения гражданственности. Он продолжил развитие учения о воспитательном процессе в коллективе, разработал методику работы с отдельным учеником в коллективе. Сухомлинский вводит новое понятие «коллективная духовная жизнь», «интеллектуальный фон класса». Взаимодействие разнообразных интересов и увлечений, обмен духовными приобретениями, знаниями повышает «интеллектуальный фон», повышает общий уровень развития детей, вызывает стремление больше узнать и тем самым помогает в главном - в учении, а ведь учение - главный совместный труд в школьном коллективе» [50].

80-е годы стали периодом теоретической и экспериментальной работы Ш.А. Амонашвили, И.П. Волкова, В.А. Караковского, С.Н. Лысенковой, М.П. Щетинина, В.Ф. Шаталова, которым принадлежит разработка гуманно-личностного подхода в обучении [2].

В конце XX века знания в области теории коллектива были дифференцированы и по-новому структурированы. Исследователи разделились по таким направлениям, как:

психологическое направление, по проблемам детства, (Т.Е.Конникова, З.И.Васильева, А.Г.Кирпичник, М.Г.Казакина, К.Д.Радина), где за основу была взята личность ребенка, и соответственно ее взаимодействие с коллективом;

системологическое направление (исследования Л.И.Новиковой, В.А.Караковского, А.В.Мудрика, Н.Л.Селивановой и др.), в котором коллектив как целостное социально-педагогическое явление рассматривался в качестве инструмента педагогического влияния, были попытки обозначить основные проблемные области: феномен коллектива, его функции и структура (формальная и неформальная; официальная и неофициальная), развитие коллектива (этапы, условия, факторы).

праксеологическое направление (Г.М.Андреева,И.П.Иванов, Б.В.Куприянов, В.Мудрик, И.А.Колесникова, Е.В.Титова, Р.А.Литвак, Н.Е.Щуркова) изучало проблемы эффективности организации коллектива.

Понятие «взаимодействие» относится к общенаучным. И нас естественным образом интересует данное определение с точки зрения науки педагогики и психологии.

По мнению С. Л. Рубинштейна: «начало ее оформления относится ко времени коренных изменений в развитии взглядов на психику, когда в конце XVI-начале XVII вв. Френсисом Бэконом активно пропагандировалось эмпирическое знание и переход от умозрительного изучения природы человека к опытному. Революция в методологии познания психики человека выводит психологическое знание на новый путь, позволяющий принципиально разграничить две области бытия: душу и тело. Однако такое противопоставление, приводящее к раздвоению мира, неправомерно.[52]

Связующим звеном между разрозненными элементами человеческой системы (организм и психика) стало понятие «взаимодействие».

Ярошевский М.Г. отмечает: «В XVIII в. содержание понятия «взаимодействие» продолжает расширяться и обогащаться новыми знаниями. Французскими материалистами взаимодействие трактуется как двойная зависимость. Во-первых, внешние физические причины действуют на душевные акты, и, во-вторых, от состояния души зависит благополучие тела. Душевная жизнь, с точки зрения французских материалистов, зависит от воздействия не только физических причин, но и детерминируется социальными. [70, с 78].

В середине XIX в. произошел еще один методологический прорыв в изучении процессов взаимодействия психики и среды, связанный с распространением закона сохранения энергии на живую природу. На основе представления об организме как энергетической системе, включенной в

общую мировую энергетическую систему природы, «детерминистский взгляд на жизнедеятельность получил новое выражение, утверждавшее единство организма и среды на уровне энергетического... взаимодействия» [71].

Для современной психологии характерно, с одной стороны, в силу накопления знаний, все более возрастающая дифференциация и, с другой, в силу сложности и многоплановости ее предмета, все более мощная интеграция различных наук [6].

В отечественной педагогической психологии особый интерес представляют исследования последних десятилетий, посвященные образовательной среде. Истоки данного направления заложены еще Л. С. Выготским, который считал, что человек «вступает в общение с природой не иначе как через среду, и в зависимости от этого среда становится важнейшим фактором, определяющим и устанавливающим поведение человека» [13, с 45].

Среда понималась им как культурно-историческая реальность, интегрирующая в себе весь предшествующий опыт развития человечества и состоящая из предметов, имеющих для человека определенное значение. Именно в значении отражен опыт человечества по поводу данного предмета. Воспитывать и обучать, по Л. С. Выготскому, - это значит, формировать правильные условные рефлексы правильными стимулами, а правильность задается знаком - культурно-историческим значением данного стимула. Взаимодействие человека с миром имеет «трагический и диалектический характер непрестанной борьбы между миром и человеком и между различными элементами мира внутри человека» [13].

Новый виток развития исследований в области взаимодействия личности и коллектива наступил в 90-е года, когда в школах ввели штатных психологов. Исследования в этой области проводились В. В. Рубцовым: «Важнейшими составляющими социальной ситуации развития ребенка в процессе его обучения в школе он считал социальные взаимодействия. Ориентация на взаимодействия в социальной среде и определение решающей роли коммуникативных процессов в развитии ребенка позволили назвать

данную модель взаимодействия с окружающей средой «коммуникативно-ориентированной моделью образовательной среды» [29, с 12].

Разработанная В. А. Ясвиным: «векторная модель образовательной среды - «эколого-личностная» - дает возможность описания, проектирования и экспертизы образовательной среды с использованием двух биполярных конструктов: «свобода-зависимость» и «активность-пассивность». Построенная в пространстве этих двух векторных осей модель школьной среды может быть отнесена к одному из четырех базовых типов: «догматическая среда», способствующая развитию пассивности и зависимости ребенка; «карьерная среда», способствующая развитию активности, но и зависимости ребенка; «безмятежная среда», способствующая свободному развитию, но и обуславливающая формирование пассивности ребенка; наконец, «творческая среда», способствующая свободному развитию активного ребенка» [72, с 65].

По-своему подошел к этому вопросу В.И. Слободчиков: «образование - это естественное и, может быть, наиболее оптимальное место встречи личности и общества, место продуктивного и взаиморазвивающего разрешения бытийных противоречий между ними» [63, с 23].

Свою модель психодидактики предложил В.И.Панов. Она основывается на понимании данной среды как системы (совокупности) «влияний и условий, которые создают возможность для раскрытия как еще не проявившихся способностей учащихся и педагогов, так и для развития уже проявившихся у них способностей, в соответствии с присущими каждому из них природными задатками, интересами и склонностями, с одной стороны, образовательными целями данного учреждения - с другой» [44].

Таким образом, исторический обзор формирования и развития категории взаимодействия, анализ связанных с ее разработкой проблем, позволяет определить ее теоретическую, методологическую и прикладную значимость, а сложность и недостаточная разработанность проблемы взаимодействия личности и коллектива применительно к образовательному

процессу в школе требует отнести ее к одной из актуальных проблем современной психологии вообще и педагогической психологии в частности.

1.2 Социально-психологическая структура личности, классификация ее видов и форм согласно теории управления

Безусловно, современной науки педагогики характерно четкое стремление исследовать образование как самостоятельный целостный неделимый процесс, прежде всего, опираясь на базовые принципы теории управления.

Под управлением принято понимать следующее: «управление – это функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программы и целей» [75].

Как один из видов социального управления, управление образовательным процессом обеспечивает целенаправленность, поддерживает организованность учебных и воспитательных процессов, в том числе инновационных. Перед наукой управления в области образования стоит сложная задача изучить имеющуюся информацию, процессы и выявить условия, которых работа будет строиться более эффективно и качественно.

Под управлением понимается "целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на новый, качественно более высокий уровень по фактическому достижению целей с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и воздействий" [83].

Качества руководителя являются определяющими при ведении эффективной и адекватности управленческой деятельности, в рассматриваемом нами случае –педагога, его пригодность к педагогической работе и психологические способности в управлении. Характеристики личности педагога непосредственно связаны с его психическим состоянием,

имеющимися качествами, будь они с рождения данными или приобретенными и развитыми в течении своей жизнедеятельности. Естественно, что ни одно управленческое решение не будет воспринято, если педагог – руководитель не сможет сплотить коллектив на решение конкретной задачи, организовать и заинтересовать их.

Такие качества личности, как стиль ее мышления, стиль ее общения, особенности принятия и воплощения в жизнь решений оставляют в целом психологические ресурсы личности. Под психологическими ресурсами педагога можно представить общие (организованность, компетентность, работоспособность, деловитость) и специфические управленческие характеристики (готовность к рискам, лояльность и конформизм, ответственность, системное мышление).

При этом, личность каждого человека обладает комплексом характеристик, которые есть только у нее, которые образуют ее индивидуальность, его отличие от других людей, его своеобразие. Такая индивидуальность прослеживается в чертах характера, в мышлении, воображении, темпераменте, индивидуальном стиле поведения и т. д. Нет двух людей с одинаковым сочетанием указанных психологических особенностей- личность человека неповторима в своей индивидуальности.

С одной стороны понятия личность и индивидуальность очень схожи, с другой – они сосуществуют параллельно. То есть, если человек является очень задумчивым или умеет быстро решать математические примеры – это черты его индивидуальности, но при этом эти характеристики могут быть абсолютно не важны среди его коллег по работе и в той сфере деятельности, где он работает, то есть несущественны для оценки его личности. И наоборот, если определенные личностные качества «задействованы» в системе межличностных взаимодействий, они выступают в качестве индивидуальных. До определенного времени о существовании этих особенностей окружающие могут даже не догадываться, пока они не будут востребованы и не окажутся у всех «на виду».

В структуре личности можно выделить природные (физиологические и др.) и социальные черты, которые сосуществуют в единстве. При этом, знание каких-либо черт характера, способностей человека, его темперамента, не дает возможность понять психологию его личности.

По поводу четкого определения понятия «личность» до сих пор нет единого мнения, дискуссии на этот счет продолжаются и в наши дни.

Одну из первых попыток упорядочения понятия личность предпринял психолог Гордон Олпорт, который в своей монографии «Личность: психологическая интерпретация» рассмотрел более 50 различных определений и в итоге в очередной раз вывел собственное [41, с 117]. Напрашивается вывод, что количество определений равно количеству теорий личности.

Объединяющим специалистов является мнение о том, что «личностью не рождаются, а становятся». На овладение речевыми и двигательными навыками, интеллектуальными и творческими способностями человек затрачивает большие усилия. При этом, личность с момента появления на свет как губка впитывает традиций и ценностные ориентации, накопленные предками. Чем больше с годами накопленный багаж опыта и знаний, тем более развитой, социализированной считается личность.

И наоборот, как только человек прекращает усилия по развитию своих психических функций, социальных и профессиональных навыков и умений, сразу начинается регресс личности [41].

Важнейшей характеристикой любой системы является ее структура, как «совокупность устойчивых связей между множеством компонентов объекта, обеспечивающих его целостность»[11].

Совокупностью устойчивых связей личности как целостной структуры являются ее направленность, характер, темперамент и способности. Под направленностью понимается система потребностей и интересов, под темпераментом – система заложенных природой свойств, под способностями интеллектуальные, волевые и эмоциональные качества.

Обобщая все вышесказанное, приходим к выводу, что социально-психологическую структуру личности составляют следующие базовые черты личности:

1. Темперамент. Тип темперамента можно определить по характерным психологическим особенностям, порой имеющим врожденную основу. Человека активного, обращающего мало внимания на неудачи и неприятности, весьма подвижного называют сангвиником. Человека уравновешенного, с относительно постоянным настроением, рациональностью действий, даже порой внешне равнодушного к чужой беде называют флегматиком. Активного, импульсивного, быстрого человека, который может бурно выражать свои эмоции называют холериком. Меланхоликом является впечатлительный и легкоранимый человек.

Естественным образом оказывается, что всех людей не возможно отнести к одной из четырех групп. Бывает, что встречаются люди, которых трудно отнести к определенному типу темперамента[28].

2. Я.Л. Коломинский приводит следующее сравнение характера: «в переводе с греческого «характер»- это «чеканка», «примета» [7, с 443]. Это приметы, которыми личность одаривает общество, то есть это особенности, проявляющиеся в процессе общения личности и коллектива в семье, дружеской компании, трудовом или учебном коллективе и т. д.

3. «Способности - это индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного осуществления данной деятельности и обнаруживающие различия в динамике овладения необходимыми для нее знаниями, умениями навыками» [76].

Особое место занимают умственные способности человека, характеризующих его мышление, например: подвижность ума, глубина и гибкость мысли, логичность и критичность мышления и др.

4. Глубина ума позволяет понять сущность какого – либо явления, его существующие связи и т.д.

5. «Гибкие» и «подвижные» свойства ума показывают способность человека оперативно анализировать новые обстоятельства и события, и принять по ним своевременные и правильные решения.

6. Логичность определяет в человеке его способность мыслить последовательно, решать поставленные задачи путем выделения главных и второстепенных, сопоставлением общих и частных вопросов.

7. Доказательность и критичность ума отражают умение человека обосновать свое решение. Мышление человека приобретает доказательность и убедительность тогда, когда он умеет привести для обоснования своего решения неопровержимые аргументы и факты.

8. Отдельным элементом структуры личности можно выделить волю, как способность человека преодолевать в определенных условиях физического или психологического напряжения разного рода трудности.

Уровень развития воли проявляется в следующих основных волевых свойствах личности: целеустремленности, решительности, настойчивости, выдержке, самостоятельности [31]

8. Решительностью обладают люди, способные в нужный момент твердо и без колебаний, принять волевое решение, выбрав конкретную цель и средство ее реализации.

Кроме этого, в системе базовых черт личности самостоятельно можно выделить: настойчивость (длительное следование заданной цели); выдержка (или самообладание – умение контролировать физические и психические процессы, затрудняющие достижение цели); самостоятельность (самостоятельное принятие решений и реализация их на практике); эмоции и чувства моральные (или нравственные), интеллектуальные (познавательные), эстетические).

К системным качествам личности относят всю совокупность характеристик, отражающих ее социальность, принадлежность к человечеству, например: патриотизм, ответственность, мировоззрение, убеждения и т. д. При этом, поведение личностив обществе частично связано

с выбранной ее ролью в обществе и соответствующими стандартами поведения.

«Идеальной классификацией», по словам А.Ф. Лазурского, должна считаться такая, которая в каждом из своих типов давала бы не только субъективные особенности данного человека, но также его мировоззрение и социальную физиономию. Классификация личностей должна быть не только психологической, но и социальной в широком смысле этого слова [46, с 87].

Еще одно центральное понятие в классификации личностей, выделенных Лазурским, это - эндопсихика и экзопсихика.

Эндопсихика— это нервно-психическая организация человека, представляющая собой ядро личности, состоящая из её индивидуально-свообразных свойств. В соответствии с этой формулировкой эндопсихики личность понимается в различных проявлениях темперамента, способностей, психических процессов и психофизиологических процессов. Наряду с названными индивидуально-свообразными свойствами особое положение занимает характер, которому Лазурский придаёт особое значение. Другими словами речь идёт об эндокомплексе индивидуума, который характеризует его как индивидуальность [32].

Экзопсихика – это отношение личности к внешним объектам, к среде, которое связано со сферой того, что противостоит личности и к чему личность может, так или иначе, относиться. К ней можно отнести природу, искусство, религию и социальную психику, непосредственно связанную с другими людьми. В этом случае А.Ф. Лазурский использует понятие экзокомплекса (сочетания нескольких тесно связанных между собой основных психофизиологических функций), располагающего отдельного человека к тому или иному отношению к среде.

Основным признаком проявления эндокомплекса и экзокомплекса в поведении отдельной индивидуальности по Лазурскому является устойчивость и прочность в течение её жизни, не смотря на неоднократные

перемены как внешних, так и внутренних условий в различных ситуациях жизни [8].

На разных уровнях отношение между личностью и окружающей действительностью разное. На низшем уровне безусловное влияние оказывает внешняя среда, подчиняя себе слабых, против воли приспособливает их к своим условиям. На среднем уровне психического влияния личность более спокойно приспособляется к окружающей среде, может найти в ней свое место и реализоваться там. Чаще всего это люди одаренные творческими способностями, инициативой, работоспособностью и продуктивностью – «приспособленцы».

Личности, относящиеся к высшему уровню психического влияния, способны менять окружающую действительность, совершенствовать ее, творить в ней и создавать нечто новое. Они приспособляют мир под себя.

До настоящего времени не доказано, что наследственная предрасположенность оказывает влияние на способности личности. Однако, зачастую отрицательное и даже криминальное поведение человека связывают с наследственностью. Ведь нередки случаи, когда в одной семье, при одинаковых условиях жизни с рождения, у одного члена семьи – криминальные наклонности, а у другого – законопослушное поведение. Такой точки зрения на генетическую предрасположенность, наряду с А.Ф. Лазурским, придерживались как Ч. Дарвин, так и В.М. Бехтерев.[8]

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что разработанные А.Ф. Лазурским и другими учеными программы по изучению личности актуальны и сегодня. Поскольку с их помощью можно понять глубину различных сфер отношения личности к природе и животным, к отдельным людям, половой любви, к семье, к государству, а также к религии и искусству и прочее.

1.3 Характеристики коллектива и особенности его взаимодействия с личностью

Вышеописанные особенности социального поведения личности ярко проявляются в группах, коллективе.

«Коллектив (от лат. *collectifious* — собирательный) — группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В последние годы слово «коллектив» часто заменяется словом «команда». В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.» [22].

Коллектив является реально существующим образованием, в котором отдельные личности объединены каким-то единым признаком.

О.А. Гулевич в учебнике социальной психологии приводит следующую структуру коллектива: «Групповые процессы в коллективе иерархизированы и образуют многоуровневую (стратометрическую) структуру, ядром которой является совместная деятельность, обусловленная личностно и социально значимыми целями. Первый уровень (страта) структуры коллектива образуют отношения его членов к содержанию и ценностям коллективной деятельности, обеспечивающие его сплоченность как ценностно-ориентационное единство. Второй уровень — межличностные отношения, опосредствованные совместной деятельностью. Третий уровень — межличностные отношения, опосредствованные ценностными ориентациями, не связанными с совместной деятельностью» [16, с 45].

Изучение малых групп позволило А.М. Столяренко определить основные элементы структуры коллектива: «Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы: структура предпочтений, структура «власти», структура коммуникаций.

Однако, если последовательно рассматривать группу как субъект деятельности, то и к ее структуре нужно подойти соответственно. По-

видимому, в данном случае самое главное- это анализ структуры групповой деятельности, что включает в себя описание функций каждого члена группы в этой совместной деятельности. Вместе с тем весьма значимой характеристикой является эмоциональная структура группы - структура межличностных отношений, а также ее связь с функциональной структурой групповой деятельности. В социальной психологии соотношение этих двух структур часто рассматривается как соотношение «неформальных» и «формальных» отношений.

Чтобы глубже понять сущность понятия «коллектив» стоит рассмотреть и основные функции коллектива:

Организационная– коллектив становится субъектом управления своей общественно-полезной деятельностью.

Воспитательная - коллектив - носитель и пропагандистопределенных идейно-нравственных убеждений.

Стимулирующая - коллектив - регулятор поведения своих участников, их взаимоотношений.

Вышеназванные признаки присущи только развитому коллективу, и только развитый коллектив может успешно выполнять свои социальные функции [56].

Важным компонентом характеристики положения индивида в группе является система «групповых ожиданий». Этот термин обозначает тот простой факт, что всякий член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. В частности, это относится к тому, что от каждой позиции, а также от каждой роли ожидается выполнение некоторых функций, и не только простой перечень их, но и качество выполнения этих функций. Группа через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли, определенным образом контролирует деятельность своих членов. В ряде случаев может возникать рассогласование между ожиданиями, которые имеет группа относительно

какого-либо ее члена, и его реальным поведением, реальным способом выполнения им своей роли.[56]

О.А. Гулевич отмечает: «Для того чтобы эта система ожиданий была как-то определена, в коллективе существуют еще два чрезвычайно важных образования: коллективные нормы и коллективные санкции». Все коллективные нормы являются социальными нормами, т. е. представляют собой «установления, модели, эталоны должного, с точки зрения общества в целом и социальных групп и их членов поведения»[56, с 23].

В основе коллективных норм лежат коллективные ценности, имеющие принадлежность к общезначимым нормам, и специфические, созданные именно в этом коллективе.

По тому как поступает конкретная личность в конкретной ситуации (принимает коллективные нормы или отвергает их) можно понять его взаимоотношения с коллективом. Сложнее становится в ситуации когда, коллектив использует в повседневной деятельности ценности, разнящиеся с нормами общества, то есть возникает конфликт норм и ценностей коллектива и общества.

Особенно важным является тот момент, насколько индивид принимает коллективные нормы, насколько он отступает от них, как согласовываются социальные и «личностные» нормы. Если это рассогласование присутствует, вход идут санкции, с помощью которых коллектив наставляет конкретную личность на путь исправления.

Мы согласны с классификацией санкций Свенцицкого Л.Н.: «Санкции могут быть двух типов: поощрительные и запретительные, позитивные и негативные. Система санкций предназначена не для того, чтобы компенсировать несоблюдение норм, но для того, чтобы обеспечить соблюдение норм. Исследование санкций имеет смысл лишь при условии анализа конкретных групп, так как содержание санкций соотнесено с содержанием норм, а последние обусловлены свойствами групп [54, с 67].

Изучая особенности взаимодействия личности и коллектива, с одной стороны напрашивается вывод о том, что чаще всего присутствует «превосходство» коллектива над личностью. Выразить данное утверждение можно например, в следующем: во – первых, в ходе обсуждения совместной деятельности членов коллектива, отбрасываются неэффективные предложения, исправляются ошибки, общественная поддержка облегчает мыслительный процесс, соперничество внутри коллектива мобилизует их энергию на достижение намеченных целей.

Кроме этого, при неформальной коллективной деятельности чаще образуются творческие проекты, в отличие от индивидуального творчества, при этом проявляются рационализация и изобретательство.

А.М. Столяренко делает другое предположение, что «взаимодействие личности и коллектива должно носить двусторонний характер: человек своим трудом, своими действиями способствует решению групповых задач, но и группа оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять его потребности в безопасности, любви, уважении, самовыражении, формировании личности, устранении беспокойства и т.п. [56, с 46].

Отмечено, что в группах с хорошими взаимоотношениями, с активной внутригрупповой жизнью люди имеют лучшее здоровье и лучшую мораль, они лучше защищены от внешних воздействий и работают успешнее, чем люди, находящиеся в изолированном состоянии либо же в «больных» группах, пораженных неразрешимыми конфликтами и нестабильностью. Группа защищает индивида, поддерживает его и обучает как умению выполнять задачи, так и нормам и правилам поведения в группе» [56].

Авторы многих учебных изданий по социальной психологии сходятся во мнении, что «группа не только помогает человеку выживать и совершенствовать свои профессиональные качества. Она меняет его поведение, делая человека зачастую существенно отличным от того, каким он был, когда находился вне группы. Эти воздействия группы на человека имеют много проявлений». Для нас оказалась интересна подборка фактов некоторых

существенных изменений в поведении людей под влиянием коллектива, на интернет сайте «Студопедия»:.

Во-первых, под общественным влиянием происходят изменения таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и т.д. Человек расширяет сферу внимания, систему оценок за счет более пристального обращения к интересам других членов группы. Его жизнь оказывается в зависимости от действий его коллег, и это существенно меняет его взгляд на себя, на свое место в окружении и на окружающих.

Во-вторых, в группе человек получает определенный относительный «вес». Группа не только распределяет задания и роли, но и определяет относительную позицию каждого. Члены группы могут делать совершенно одинаковую работу, но иметь при этом разный «вес» в группе. И это будет дополнительной существенной характеристикой для индивида, которой он не обладал и не мог обладать, находясь вне группы. Для многих членов группы эта характеристика может быть не менее важной, чем их формальная позиция.

В-третьих, группа помогает индивиду обрести новое видение своего «я». Человек начинает идентифицировать себя с группой, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего места в мире и своего предназначения.

В-четвертых, находясь в группе, участвуя в обсуждениях и выработке решений, человек может выдать также предложения и идеи, которые он никогда не выдал бы, если бы осмысливал проблему в одиночку. Эффект воздействия на человека «мозговой атаки» существенно повышает творческий потенциал человека.

В-пятых, отмечено, что в группе человек гораздо в большей мере склонен принимать риск, чем в ситуации, когда он действует один. В ряде случаев эта особенность изменения поведения человека является источником более действенного и активного поведения людей в групповом окружении, чем если бы они действовали в одиночку» [77].

Неверно думать, что коллектив меняет человека так, как ему захочется.

Обратную сторону медали описывает Столяренко Л.Д.: «Часто многим воздействиям со стороны коллектива человек долго сопротивляется, многие воздействия он воспринимает только частично, некоторые он отрицает полностью. Процессы адаптации человека к коллективу и подстройки коллектива к человеку являются неоднозначными, сложными и зачастую достаточно длительными. Входя в коллектив, вступая во взаимодействие с групповым окружением, человек не только изменяется сам, но и оказывает воздействие на коллектив, на других ее членов. Находясь во взаимодействии с коллективом, человек пытается различными способами воздействовать на нее, вносить изменения в ее функционирование с тем, чтобы это было приемлемо для него, удобно ему и позволяло ему справиться со своими обязанностями. Естественно, и форма воздействия, и степень влияния человека на коллектив существенно зависят как от его личностных характеристик, его возможностей оказывать влияние, так и от характеристик группы. Человек обычно выражает свое отношение к группе с позиций того, что он считает для себя наиболее важным. При этом его рассуждения всегда находятся в зависимости от той позиции, которую он занимает в группе, от выполняемой им роли, от возложенного на него задания и соответственно от того, какие цели и интересы он преследует сам лично [59, с55].

Сущность взаимодействия коллектива и личности можно сравнить с такими понятиями как кооперация, конфликт или слияние. Конфликт может быть скрытый или неразрешимый, у слияния также может быть своя форма. При кооперации закрепляются доверительные отношения, в которых отдельно взятая личность, сама ищет удобные пути взаимодействия, в том числе за счет переосмысления собственного мнения. В случае слияния, и личность и коллектив рассматривают друг друга как единое целое. Личность готова жертвовать своим личным временем ради блага коллектива и коллектив, в свою очередь, старается найти решение проблем личности как свои собственные, заботится о ней. Противопоставление интересов, появляющееся в случае конфликта, может быть связано с организационными

эмоциональными факторами. Полностью устранить различие во взглядах на цели, в распределении ролей или же зависть, недоверие практически невозможно.

Нельзя рассматривать любой конфликт как нечто отрицательное, все зависит от того к каким последствиям он приведет. Порой конфликт может оказать благоприятное воздействие внутри коллектива, допустим, может возрасти мотивация на достижение целей, и тем самым вывести коллектив из затянувшегося подвисшего состояния. Также конфликт может помочь, уяснить членам коллектива их место и роль в нем. Может предотвратить вероятное обострение отношений в последующем.

Выводы по первой главе

Завершая теоретическую часть магистерской диссертации, можно сделать такие выводы. Теоретическое развитие вопросов, связанных с понятиями «личность», «коллектив» их взаимодействия коллектива в науке восходит к рубежу XIX-XX веков. С этим временем связывают появление первых работ, раскрывающих современный подход в педагогике.

На наш взгляд, наиболее плодотворно эти вопросы изучались в советский период, поскольку учеными было поведено множество не только теоретических исследований, но практически экспериментов. При этом сильным в воспитании и обучении остается влияние гуманистического направления.

Опыт отечественных педагогов, исследовавших эту область знаний, обобщался, изучался и систематизировался. Основателем самого известного направления в педагогике является А.С. Макаренко, который, с помощью исследований в теории и на практике проблем детского коллектива, пришел к выводу о роли коллектива в становлении личности. Согласно сформированному им понятию «под коллективом понимается такая группа, которую объединяют общие, имеющие общественно ценный смысл цели и совместная деятельность, организуемая для их достижения» [65, с132].

Представители коллектива, имеющие единство цели и деятельности, вступают в зависимые отношения лидера и подчиненного, при этом оставаясь равным друг другу как личности.

К базовым признакам коллектива можно отнести: объединение социально-значимых задач и целей, совместная деятельность по достижению целей, регулярное подключение членов коллектива в общественную деятельность, практическая связь коллектива и общества.

Кроме того, согласно определению Макаренко, коллективу присущи наличие положительных традиций и увлекательных перспектив; атмосфера взаимопомощи, доверия и требовательности; развитые критика и самокритика, сознательная дисциплина и др.[10].

Таким образом, в традициях отечественной гуманистической педагогики коллектив предстает как важнейший фактор целенаправленной социализации, а также как фактор воспитания личности. Рассмотрим, в чем выражается роль коллектива в развитии личности. Одним из основных принципов реализации теории коллектива в педагогике является принцип формирования личности в коллективе. Данный принцип был разработан основоположниками советской педагогики Н.К. Крупской и А.В. Луначарским. Он провозглашает основной целью коллектива «всестороннее развитие такой личности, которая умеет жить в гармонии с другими, которая умеет содружествовать, которая связана с другими сочувствием и мыслью социально» [9].

Значимым является формирование у членов коллектива важнейших умений и навыков, норм морали и этики, ответственности и гражданской позиции. Коллектив оказывает стимулирующее влияние на личность, ответственность за конечный результат труда. Кроме этого, совместная деятельность в коллективе открывает у ее членов возможности для раскрытия физического, творческого потенциала, их эмоционального развития. И только находясь в обществе, человек может найти понимание и поддержку, а также признание своих достижений.

Коллектив влияет на человека, но и человек изменяет коллектив. Они оба зависимы и вынуждены приспособливаться друг к другу, ориентируясь на цели, интересы и желания. В коллективе человек имеет возможность по-новому взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе. Коллектив в значительной мере стимулирует творческую активность большинства своих членов, пробуждает в них стремление к совершенствованию, к первенству [3].

Глава 2 Опытнo – экспериментальное работа по обеспечению эффективного психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива

2.1 Цель, этапы и содержание опытно-экспериментальной работы, обоснование методов исследования

Проблемы личности, ее взаимодействия с обществом, будь то малая группа или большой коллектив всегда затрагивали умы различных ученых разных эпох, которые рассмотрели личность как внутри коллектива, так и без него. Общество как большая машина, состоящая из отдельных элементов – личностей. И на наш взгляд, чем прогрессивнее будет общество, тем актуальнее будут вопросы взаимодействия личности и общества.

Для подтверждения либо опровержения поставленной ранее гипотезы целью опытно – экспериментального исследования явилось определение взаимного влияния в современных условиях коллектива и личности. Для достижения результата исследования, эксперимента нами были определены следующие задачи:

1. Обосновать базу исследования и методологический инструментарий.
2. Провести эмпирическое исследование личности и межличностных отношений в коллективе.
3. Выявить и обосновать особенности взаимного влияния личности и коллектива на примере конкретного вуза.

Задачи исследования соответствуют его этапам:

- изучить основы теории взаимного влияния коллектива и личности;
- подготовить для исследования необходимый материал;
- провести собственно исследование;
- и проанализировать его результаты.

С практической точки зрения, в качестве экспериментальной базы исследования выступило государственное учреждение «Костанайская

академия Министерства внутренних дел Республики Казахстан имени Ширакбека Кабылбаева» (далее - Академия). Не смотря на имеющиеся специфические особенности (соблюдение устава, единообразие формы, казарменный образ жизни) курсанты ведомственной организации образования, в принципе, сильно не отличаются от студентов гражданских вузов, та же возрастная группа, те же взгляды, потребности и т.д.

В силу специфики цели нашего исследования, выборка состояла из 2 групп курсантов и сотрудников Академии, находящиеся на следующих этапах развития:

1 группа – контрольная (далее КГ)– этап становления;

2 группа – экспериментальная (далее - ЭК)– этап зрелости.

На период проведения исследования с 12 декабря 2016 года по 26 сентября 2017 года были задействованы 51 человек.

Выборка контрольной группы составила 31 человек, 8 из них – командиры взводов и их заместители, 23 человека – курсанты, средний возраст которых 18- 20 лет, находящиеся на первых годах обучения.

Выборка экспериментальной группы составила 20 человек, из них 8 человек – представители профессорско-преподавательского состава, кураторы учебных групп и 12 человек – рядовые курсанты. Средний возраст выборки 25-35 лет, стаж работы в данном учреждении свыше 2 лет.

Исследование проводилось в привычной для участников обстановке, тем самым сводились до минимума какие-либо стрессовые влияния со стороны. При желании могли присутствовать на данном процессе их друзья, коллеги, старшие товарищи. К данной работе опрашиваемые отнеслись с интересом, невербальной агрессии и негативизма со стороны испытуемых не наблюдалось.

В настоящее время Интернет пространство «наводнено» различного рода онлайн тестами, опросниками, анкетами и т.д. Но мы решили использовать в нашей работе методики, которые давно прошли апробацию в практической работе психологов, которая подтвердила их адекватность

задачам изучения взаимодействия личности и коллектива. Результаты психологического исследования были занесены в специальные бланки.

Одним из первых методических инструментариев выступила методика социометрического измерения. В любой Интернет энциклопедии можно найти следующее определение: «Основоположником социометрии является известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено. Внедрение этого метода в исследовании психологов связано с именами Е. С. Кузьмина, Я. Л. Коломинского, В. А. Ядова, И. П. Волкова и др. Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, а также позволяет изучить структурный аспект коллектива. Например, структуры лидерства, популярности, отверженности. Социометрический метод позволяет выразить отношения в коллективе в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии коллектива». [78] Нами было принято решение попробовать применить этот метод, чтобы изучить состояние коллектива в данный конкретный момент.

Автором следующей используемой нами методики «Оценка психологической атмосферы в коллективе» является Ф. Фидлер. Уманский Л.И. указывает: «В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, так как в целях нашего исследования это может быть необходимым, потому что не все участники эксперимента могут искренне отвечать на поставленные вопросы, то есть бояться осложнений в коллективе. Все это повышает надежность данной методики. Надежность увеличивается и в сочетании с другими методиками (например, социометрией) [64, с 43].

Также необходимым считаем использование метода А. В. Петровского «Ценностно-ориентационное единство», которая позволит приблизиться к подтверждению гипотезы исследования, раскрыв информацию об уровне сплоченности группы. В одном из пособий для специалистов в области подбора кадров дается следующая характеристика концепции А.В.

Петровского: «В стратометрической концепции групповой активности А.В.Петровского сплоченность рассматривается как ценностно-ориентационное единство (далее-ЦОЕ), т.е. совпадение оценок и установок группы по отношению к объектам, значимым для группы в целом и относящимся к существенным сторонам ее совместной целенаправленной деятельности и осознанием этого согласия. Высокая степень совпадения, мнений, позиций индивидов по существенно значимым для группы вопросам – это не результат интенсивного общения, а результат активной совместной деятельности. Частота или степень таких совпадений и есть индекс сплоченности. При этом у каждого члена группы могут быть свои неповторимые особенности формирований установок, норм, ценностных ориентаций, и этот индивидуальный набор богаче «группового», но групповой – это нечто общее и, следовательно, существенная характеристика группы. Следовательно, существует определенный круг таких объектов, при оценке которых проявляется «эффект сходства», что позволяет выявить объем и границы этого круга» [48, с 97].

Интересной, на наш взгляд, является методика разработанная группой ученых: Т. Лири, Р. Сазеком, Г.Лефоржем, диагностирующая отношения в коллективе [43]. Пугачев В.П. отмечает: «Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения» [48, с65]. Выбор данной методики связан с тем, что, используя ее в нашем эксперименте, мы можем выявить преобладающие типы отношений к людям и увидеть, как они меняются в коллективе в процессе развития организации.

2.2. Анализ и оценка результатов эксперимента

Методика социометрического измерения проводилась в соответствии с разработанным Дж. Морено экспериментальным методом следующим образом: «Участникам эксперимента для начала было предложено в правом верхнем углу социометрической карточки написать код, то есть фамилию, имя, отчество (инициалы). Был сделан акцент на том, что это необходимо для того, чтобы можно было обработать полученные данные. Социометрическая процедура проводилась в параметрической форме. Это значит, что испытуемым предложили выбрать строго фиксированное число из всех членов группы, а именно сделать 3 выбора. Для этого было необходимо ответить на поставленный вопрос: «Кого бы вы хотели выбрать своим непосредственным «начальником?» При этом сделать только 3 выбора, от наиболее вероятного до наименее вероятного, указывая фамилию, имя, отчество (инициалы выбранного)» [37, с35].

Задаваемые вопросы выглядели следующим образом:

- 1) Кого из своих коллег по учебной группе Вы первым (вторым и третьим) попросили бы оказать содействие в подготовке к экзаменам?
- 2) К кому из своих коллег по учебной группе Вы не стали ли обращаться с просьбой оказать содействие в подготовке к экзаменам?
- 3) С кем длительная служебная командировка для Вас была бы более приятной?
- 4) С кем из членов своей учебной группы Вы не хотели бы отправиться на дежурство?
- 5) Назовите того, кто смог бы стать лидером учебной группы, его командиром?
- 6) Кому из членов группы тяжело будет исполнять обязанности лидера?
- 7) В сложный момент в жизни к кому в учебной группе Вы обратитесь за помощью?

8) Чей совет для Вас не играет ни какой роли, не имеет значения?

9) В случае расформирования Вашей учебной группы, с кем должны оказаться Вы?

10) В Ваш день рождения кто из сокурсников, коллег по работе будет приглашен Вами в числе первых?

11) Кто нежелателен на Вашем дне рождения?

Когда карточки опроса были оформлены требуемым образом, была проведена их первичная обработка и построена социоматрица.

Данные опроса или же социометрического измерения показали следующее. В экспериментальной выборке из совершенных 60 выборов оказалось 32 взаимовыбора, а в контрольной группе из 93 выборов выявлено 20 совпадений. В итоге из экспериментальных данных следует, что в коллективе на этапе зрелости (поскольку группа существует на протяжении нескольких лет) взаимовыборов больше, чем в коллективе на этапе становления (то есть среди молодежи, курсантов) то есть 53 %, , против 22 %. В целом, более 40 % опрошиваемых считают, что проведение свободного времени вместе с однокурсниками, коллегами очень полезно и благоприятно. Поскольку, это количество составляет почти половину респондентов, это означает, что отношения в коллективе между его членами, личностями со своими индивидуальными особенностями являются благоприятными, позитивными.

Суммируя результаты социометрического опроса мы постарались определить социометрический статус членов экспериментальной и контрольной групп.

Таблица 1

Социометрический статус членов коллектива

№ п\п	Социометрический статус	Экспериментальная группа	%	Контрольная группа	%
1.	Лидеры	2	10	1	3
2.	Популярные	9	45	3	10
3.	Менее популярные	4	20	9	29
4.	Отвергаемые	5	25	18	58
	Всего:	20	100	31	100

Анализ результатов привел к следующему выводу, что социометрический статус членов экспериментальной и контрольных групп разный. Со временем четко оформляется лидер группы, костяк учебной группы из числа «популярных» и «отвергаемых».

Как рекомендовано разработчиком данной методики, мы постарались изобразить на основе социоматриц так называемые социограммы, то есть схематично изобразить реакцию опрашиваемых, друг на друга по определенным социометрическим критериям. (Приложение 4)

Оценка психологической атмосферы проходила по давно апробированной инструкции: перед испытуемыми был представлен бланк с вопросами (Приложение 1).

В тесте опросника приведены 10 пар противоположных по смыслу определений. Перед опрашиваемыми стояла задача, описать атмосферу в учебной группе, служебном коллективе, с психологической точки зрения. Участники эксперимента должны были поставить знак ближе к правой или левой стороне ответа в зависимости от того насколько данный признак выражен.[79]

Первой стояла задача определить, как оценивает психологический климат, каждый из курсантов или педагогов в отдельности. Средним арифметическим значением мы определили как оценивается психологическая атмосфера коллектива на разных его этапах (в «экспериментальный» и «контрольный» период).

Сравнительный анализ двух групп показал, что для коллектива, в данном конкретном случае имеется ввиду профессорско – преподавательский состав Академии, который находится на этапе зрелости коллектива, характерна некоторая неудовлетворенность. Возможно, это связано с тем, что на этапе зрелости увеличивается процент приема на работу новых сотрудников, педагогов. Эти штатные изменения в коллективе оставляют свой отпечаток на межличностные отношения в коллективе.

В целом, результаты анонимного теста - опросника выглядят следующим образом: до 35 баллов – считают климат в коллективе как благоприятную, т.е. межличностным отношениям сопутствует взаимопомощь, сотрудничество, добродушие по отношению друг к другу; свыше 36 и в пределах до 80 баллов - считают атмосферу в коллективе как психологически напряженную. В коллективе чувствуется разлады недовольство коллег.

Определить сплоченность внутри экспериментальной и контрольной группы, а также проверить гипотезу помогла методика ценностно-ориентационное единства (далее – ЦОЕ) А. В. Петровского. Очередное интернет «издание» предлагает испытуемым следующую анкету (Приложение 2): «каждые пять качеств анкеты описывают отношения к учебному процессу, качества ума, отношение к товарищам, стиль поведения, знания, учебно-организационные умения, отношение к себе. Участникам контрольной и экспериментальной групп предложено выбрать из 35 качеств только 5 наиболее значимых для того, чтобы достигнуть успешного результата в ходе совместной работы. То есть качества, которые влияют на сплоченность коллектива» [80].

В учебнике по социальной психологии под редакцией А.Н. Сухова обозначено: «А.В. Петровский выделяет 3 уровня сплоченности коллективана разных этапах его развития:

- 1) высокий уровень;
- 2) средний уровень;
- 3) слабый уровень [61].

По итогам обработки анкет был установлен уровень сплоченности характерен для исследуемого нами коллектива.

Сплоченность коллектива навысоком уровнепреобладает на этапе зрелости,то есть у исследуемой экспериментальной группы. То есть члены коллектива направляют свои усилия на его развитие, считая: моральная воспитанность ставиться во главу угла у 9 респондентов, идейную убежденность приветствуют – 7; за трудолюбие выступают – 6; чувство общественного долга – 3 и дисциплинированность по отношению к образовательному процессу – 1.Поэтому высокий уровень сплоченности и тесноевзаимодействиеяркие характеристики рассматриваемой экспериментальной группы.

В контрольной группе на этапе становления выявлен средний уровень сплоченности. Возможно, это связано с изменением численностиколлектива, становлением структуры и «иерархии»его членов.

Чтобы получить достоверный результат, который поможет выявить тип отношений между членами учебной группы, мы применили методику, разработанную Т. Лири [57].

Как и во многих других источниках, Л.Н. Собчик предлагает следующую инструкцию: «Поставить знак «+» против тех определений, которые соответствуют представлению о себе, если нет полной уверенности знак «+» не ставить». Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Максимальная оценка уровня

– 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения» [81].

Как отмечает Столяренко Л.Д.: «Для представления основных социальных ориентаций Т.Лири разработал условную схему в виде круга, разделённого на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование - подчинение, дружелюбие - враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь - соответственно более частным соотношениям. Сумма баллов каждой ориентации переводиться в индекс, где доминирует вертикальная и горизонтальная оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения» [55, с 67].

В ходе исследования испытуемые экспериментальной группы набрали неодинаковое количество баллов по типам отношений. На основе этих результатов определилось среднее значение по 8 типам отношений. Была начерчена условная схема в виде круга, разделенного на секторы, и отмечены на нем эти величины (приложение 4). Тем самым, определилась взаимосвязь двух переменных: доминирование – подчинение, дружелюбие – враждебность.

Кроме этого, в ходе исследования были определены типы отношений в коллективе:

1. Авторитарный: диктаторский, властный, деспотичный, всех настраивает и поучает, энергичный, требует к себе уважения, уверенный в себе, но не обязательно лидер, упорный, настойчивый.

2. Эгоистичный: стремиться быть над всеми, самовлюблённый, расчетливый, независимый, себялюбивый, трудности перекладывает на окружающих; склонность к соперничеству, уверенность в себе, эгоистические черты.

3. Агрессивный: жесткий и враждебный по отношению к окружающим, прямолинейный, раздражительный, упрямый, упорный, насмешливый, ироничный, настойчивый.

4. Подозрительный: подозрительный, обидчивый, злопамятный, критичный, разочарованный в людях, скрытный, критичный по отношению ко всем социальным явлениям и к окружающим людям.

5. Подчиняемый: покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать, застенчивый, робкий, не имеет собственного мнения, послушный и честный.

6. Зависимый: очень неуверенный в себе, тревожный, послушный, боязливый, мягкий, доверчивый.

7. Дружелюбный: дружелюбный и любезный со всеми, стремиться «быть хорошим» для всех без учета ситуации, следует условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с людьми, общительный, эмоционально лабильный.

8. Альтруистический: гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, навязчивый в своей помощи, деликатный, мягкий, добрый.

на этапе зрелости организации (экспериментальная группа)	на этапе становления (контрольная группа)
1 – Авторитарный	1 – Авторитарный
3 - Агрессивный	3 - Агрессивный
5 – Подчиняемый	5 – Подчиняемый
7 – Дружелюбный	7 – Дружелюбный
2 – Эгоистичный	2 – Эгоистичный
4 – Подозрительный	4 – Подозрительный
6 – Зависимый	6 – Зависимый
8 – Альтруистический	8 – Альтруистический

В каждой группе – контрольной и экспериментальной - на разных этапах развития организации выражен определенный тип отношений, которые имеют различие между собой и его можно показать следующим образом (таблица 2).

Таблица 2

Выраженность типов отношений в коллективе

Выборки	1 группа	2 группа	Различие	Статистическая значимость
1	5,5	8	2,5	1
2	4,3	6,5	2,2	4,8
3	3,5	5,7	2,2	20
4	1	4,5	3,5	31,6
5	6	6,1	0,1	0,01
6	5,3	7,1	1,8	1,1
7	7	8,9	1,4	2,6
8	6,5	8,9	2,4	7,6

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что статистически значимыми различия являются в следующих типах отношений: авторитарном, эгоистичном, агрессивном, подозрительном и альтруистическом. В таких типах отношений, как подчиняемый, зависимый и дружелюбный различия статистически не значимы.

2.3. Комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности

Если говорить об эффективности образовательного процесса, то она находится в непосредственной зависимости от эффективности взаимодействия субъектов образовательного процесса, общения или их индивидуально-психологических особенностей. В рамках педагогического общения между субъектами образовательной деятельности формируются определенные отношения: сотрудничества, доминирования, внимания, заботы. От способности педагога организовать взаимодействие зависит возможность достигнуть желаемых результатов, комфортность педагогического процесса.

Настоящий комплекс упражнений разработан и направлен на формирование сплоченности учебного коллектива.

По мнению Столяренко Л.Д. и Самыгина С.И.: «общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. По характеру и формам организации деятельности выделяют такие уровни развития групп:

1. ассоциация – группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группы друзей);
2. кооперация – группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности;
3. корпорация – группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, стремящаяся осуществить свои групповые цели любой ценой, в том числе и за счет других групп;
4. коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями общественно-полезной деятельности и сложной

динамикой деловых и личностных взаимоотношений между членами группы». [55, с 98].

В процессе общения с коллективом, в период проведения социально-психологического тренинга ведущему необходимо увидеть структуру отношений в коллективе. Определив индивидуальный подход к членам коллектива, он сможет повлиять на формирование и развитие его сплоченности.

«Настоящий сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, проходя ряд этапов:

1. социально-психологическая адаптация — активное приспособление к педагогической деятельности и вхождения в новый коллектив, усвоение норм, правил, требований, традиций данного учреждения;
2. выявление действенного актива коллектива — организаторов коллективной деятельности, пользующихся авторитетом у коллектива;
3. высокий уровень сплоченности — благоприятный психологический климат, доброжелательный фон взаимоотношений, эмоциональное сопереживание» [61, с 34].

Мы согласны с мнением В.И. Шуванова о том, что «положение человека в коллективе определяется не только индивидуальными особенностями характера, личности самого человека, но и особенностями коллектива.

В малосплоченном коллективе статус личности зависит во многом от уровня общительности. В сплоченных коллективах, в которых выполняется сложная совместная деятельность, статус личности в большей мере определяется ее деловыми и моральными качествами» [82, с 87].

В целом хочется отметить, что взаимодействие личностей внутри педагогического коллектива, психологический климат в нем, а также результаты его работы в значительной степени зависят от руководителя — педагога и стиля управления коллективом. Когда члены коллектива, учебной

группы чувствуют себя комфортно, его начинают окружать не просто коллеги, однокурсники, а люди, которые стремятся работать творить.

За основу упражнений был взят ряд апробированных методических разработок по данной тематике. Необходимо отметить, что данное направление в настоящее время разработано на достаточно хорошем уровне и активно используется педагогами различного уровня.

Коррекционные упражнения проходят в нескольких направлениях:

1. диагностическое, в котором происходит определение базовых характеристик коллектива, в том числе стиля управления, используемого командиром учебной группы;
2. формирующее, в которое входит проведение упражнений, направленных на сплочение членов коллектива;
3. контрольное, при котором происходит закрепление материала и проводится повторная диагностика.

Комплекс состоит из 8 циклов. Рекомендуется проводить их в течении одного, полутора месяцев, минимум один раз в неделю. Занятие должно проводиться в течение одного, полутора часов.

С помощью этих упражнений можно решить такие задачи как:

1. убрать психологическое напряжение;
2. разъяснить приемы работы в группе;
3. совершенствовать коммуникационные способности;
4. повысить уверенность в себе.

Коррекционные упражнения, направленные на формирование сплоченности членов группы, базируются на таких принципах как:

- учетывание возрастных индивидуальных особенностей руководителя, педагога;
- принцип системности;
- принцип коррекции деятельности;
- комплексность методик воздействия;
- сложность подачи эмоционального материала.

Коррекционные занятия проводятся в соответствии с тематическим планом. (Приложение 6)

Цикл 1. Цель: введение в групповую работу.

Обряд приветствия.

Ведущий предлагает участникам занятия несколько видов ритуалов того, как приветствуют друг друга люди, проживающих в разных точках земного шара, отмечая, что именно с него будут начинаться все упражнения:

- обнимание и троекратный поцелуй по очереди в обе щеки (как в России);
- незначительный поклон, руки вытянуты вдоль боков (как в Японии);
- сжатие с небольшим покачиванием рук и двухкратный поцелуй в обе щеки (как во Франции);
- небольшой поклон, с перекрещенными руками в области груди (как в Китае);
- неглубокий поклон, ладони расположены около лба (как в Индии);
- поцелуй «щеками», а ладони расположены на предплечьях другого участника (как в Испании);
- рукопожатие, при прямом взгляде партеру в глаза (как в Германии);
- рукопожатие обеими руками обоих участников (как в Малайзии);
- прикосновение носом (как у эскимосов).

В ходе первого занятия рекомендуется применить следующие варианты «игры - тренинга»:

«Здравствуйте, я».

Желательно расположить членов группы по кругу, чтобы «контакт» был наиболее продуктивен. Ведущий начинает с себя, называя свое имя и любой позитивно охарактеризовывающий его эпитет. Например: «Здравствуйте, я Антон, а значит активный» или «Здравствуйте, я Светлана, а значит симпатичная». Остальные участники по аналогии подбирают себе тоже эпитеты и поочередно знакомятся с участниками группы.

«Обмен местами».

Ведущий располагает свой стул по центру, а остальные размещаются

вокруг него. Ведущий выбрав одного из участников, задает ему вопрос: «Давай с тобой меняться местами?». Это предложение обязательно встречается положительно и принимается. При обмене местами они должны пожать друг другу руки и сказать какой-нибудь комплимент, например, «Отличная кофточка» или же «изумительная прическа». Член группы, занявший место ведущего по центру предлагает обменяться другому участнику. Итак, до тех пор пока каждый участник побывает в «кресле» ведущего.

«Имя на ушко».

Для проведения этой игры потребуется освободить небольшое пространство в помещении, а также приобрести колокольчик (звонок). Игра начинается с того, что все участники ходят по комнате в хаотичном порядке и здороваются друг с другом определенным образом: жмут руки и сообщают встречному свое имя шепотом на ухо. Когда игроки поздороваются примерно с половиной участников, должен прозвучать звонок как сигнал, прекратить движение. Далее дается новая вводная: продолжаем ходить и сообщать встречному его имя.

«Числа моей жизни».

Для проведения упражнения группа усаживается по кругу. Суть задания заключается в том, что каждому участнику необходимо придумать цифру, которая для него имеет важное значение, например, дата рождения, возраст ребенка, количество браков и т.д. Цифры записываются на бумаге и раскладываются на полу вокруг ведущего. Ведущий берет один из листов бумаги и определив кому принадлежит запись, совместно остальными участниками пытается догадаться, что это за число в жизни исполнителя. Если никто не отгадает, исполнитель сам разъясняет ее значение.

«Кто родился в мае...»

Ведущий объясняет участникам, что данное упражнение поможет лучше узнать друг друга. Ведущий называет индивидуальное качество или какую-нибудь ситуацию, и те из участников, к которым они подходят должны встать

со стула и сделать, то, что просит ведущий. Например, «Те, у кого есть сестра, должен хлопнуть в ладоши». При этом, можно увеличивать скорость высказываний:

- у кого длинные волосы - дважды подмигните;
- у кого рост выше 1 м 50 см - со всех сил закричите: «Звезда!»;
- кто позавтракал - погладьте себя по голове;
- кто родился в августе - возьмите соседа за руку и станцуйте с ним;
- если Вы любите кошек - трижды промяукайте;
- кто любит кошек, трижды промяукайте;
- тем, у кого есть красные элементы в одежде - должны пожелать своему соседу слева что-нибудь приятное;
- у кого женатый брат – должны рассказать соседу справа что-нибудь веселое;
- кто любит чай с сахаром – подпрыгните на месте;
- кто любит вкусные ватрушки к чаю – посмотрите в свою сумку;
- холостые – сложите руки перед грудью ладонями друг другу;
- если Вы второй ребенок в семье – закройте глаза руками;
- кого заставили прийти в эту группу - затопайте сильно ногами;
- те участники у кого есть дети – высоко подпрыгните (два прыжка за каждую девочку);
- кто интересуется космосом – должен мечтательно взглянуть на предполагаемые звезды;
- кто мечтает о шапке невидимке – спрячьтесь за стулом;
- умеющие играть на музыкальном инструменте – покажите как это делается;
- если кто-нибудь считает, что игра затянулась – высоким голосом закричите «Стоп!».

Ритуал прощания. Участники один за одним высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 2. Цель занятия: установление доверия.

Приветствие. По ранее обговоренному «ритуалу».

«Реакция».

Участник группы должны сесть как можно ближе друг другу, образовав небольшой круг, в центре которого размещается ведущий с каким-либо предметом (например папкой) в руках. Все уже знакомы. Ведущий, выкрикивая имя одного из участников, тут же не сильно стучает его по коленям. А участник в свою очередь, быстро отдернуть ноги и назвать имя другого участника. Если следующий не успел и его стукнули по ногам, он садиться в центр и становится ведущим.

«Неповторимость каждого».

Ведущий дает вводную о том, что каждый из участников группы уникален. После чего все по очереди, приводят по одному примеру своей индивидуальности. Это может быть пример жизненной ситуации (я ездил с Тайланд), пристрастия (очень люблю острую еду), особые награды (медаль за спасение утопающего) и т.д.

Затем каждый берет лист бумаги и пишет на нем какую – нибудь важную, необычную, индивидуальную характеристику. Ведущий собирает листы, зачитывает фразу и предлагает всем попробовать отгадать к кому она относится. Если не получается отгадать кто это, участник сам встает и раскрывает суть записанного.

«Разговор в двойном кругу».

Это упражнение для достаточно большого количества участников группы. Все игроки выстраиваются напротив друг друга в 2 круга. Некоторое время (можно включить музыкальную композицию) оба круга двигаются в противоположных направлениях. При остановке музыки или по другой команде, остановившиеся друг напротив друга начинают разговаривать на тему, которую заранее определил ведущий: погода, природа, работа, мечты, желания, благодарность кому-то и др. Обсуждение идет в течение нескольких

минут и снова начинает звучать музыка, и снова все начинают двигаться. Тема должна меняться каждый раз после обсуждения.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 3. Цель занятия: доверие в отношениях.

Приветствие. По ранее обговоренному «ритуалу».

«Воображаемый мяч».

Суть задания заключается в том, что участники бросают друг другу «воображаемый» мяч. Все располагаются в свободном порядке, помещение свободно от столов и стульев. Ведущий должен объяснить, что самое главное это поддержать своего коллегу, его инициативу и показать тоже что-то интересное. Ведущий первым показывает пример, он поворачивается к любому участнику, называет его имя и бросает ему «воображаемый» мяч произнося при этом «мяч для пинг-понга» или «баскетбольный мяч». А тот участник кому он предназначается должен обыграть то, как можно его поймать. Варианты могут быть самые разные, поскольку все «воображаемые мячи» отличаются по массе и размеру. Упражнение длится до тех пор, пока все участники по разу или два не поймают «воображаемый мяч».

«Считаем до 10».

Задача ведущего заставить коллектив расслабиться и получить удовольствие от взаимных действий, решений. Участники располагаются свободно по помещению, и стоя, и сидя. Как только все разместятся, они закрывают глаза и считают каждый про себя от 1 до 10 или более (конечная цифра зависит от количества участников). При этом действуют следующие правила: один игрок не может назвать два числа подряд (например, 4 и 5), но в ходе игры каждый участник может назвать более одного числа. Если несколько игроков назвали одновременно одно и тоже число, игра начинается сначала. Разговаривать во течении выполнения упражнения нельзя.

«Синхронное движение».

Цель игры заключается в синхронном выполнении различных движений. Одного главенствующего участника при этом нет. То есть надо постараться делать одинаковые движения все коллективом. Сначала движения могут быть очень простыми, можно сидя и медленно, а затем увеличить темп. Допустим сначала потренироваться можно на поворотах головы, а далее добавить движения руками или ногами. Участники стараются подражать движениям каждого из группы. Для чего потребуются следить взглядом за всеми одновременно. Важно, чтобы участники не разговаривали. В пояснении можно отметить, что добиться слаженной работы можно только в том случае, когда каждый ее член может исполнять функции как руководителя, так и подчиненного. В завершении предлагается ответить на такие вопросы:

- Получилось ли контролировать движения все одновременно и повторять их?
 - Удавалось ли взять на себя роль ведущего, захватить инициативу?
 - Как часто Вы были ведомыми?
 - Что бы Вас больше устроило: роль ведущего или ведомого?
- «Свернуть большое покрывало»

Необходимо развить всех участников поровну на команды. Упражнение проводится без тренировки и заранее разъясненного материала. Для выполнения совместной работы дается следующая вводная: «Одним замечательным летним теплым днем Вы с друзьями собрались на берегу моря. Взяли с собой вкусную еду, прохладные напитки и расстелили на песке большой плед. Удобно устраиваетесь на нем всей компанией и радуетесь этому отличному времени, плеску волн, дуновению ветерка». При этом все должны воспроизводить оглашаемое в действительности. «Вдруг неожиданно набежали тучи, собирается гроза. Вам нужно убежать в укрытие, сейчас пойдет дождь. Времени мало. А тут еще одна незадача: у каждого занято по одной руке напитками, панамы и другими предметами, а ведь надо собрать красивый большой плед. У Вас две минуты для совместного складывания

покрывала. Время пошло!». На операцию отводится три минуты. В случае необходимости можно добавить дополнительное время.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 4. Цель занятия: сплочение группы.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Спиной к спине».

Упражнение направлено на то, чтобы прочувствовать партнера, практически не видя его. Участники определяются с партнерами и садятся или стоят спиной к спине. То есть они должны только чувствовать друг друга и больше никаким образом контактировать не разрешается. Чувствуя партнера необходимо подражать ему в движениях, выполнять все как будто вы зеркало, как можно точнее. Сначала инициативу берет на себя один участник пары, потом второй. Движения сначала делаются медленно, берутся за основу самые простые (покачивание). Потом темп следует увеличить, раскрепостившись, партнеры могут использовать элементы посложнее. В завершении следует обсудить полученный опыт: что удалось, что нет; кто был более гибким, кто был более изобретательный.

«Машина с характером».

Цель упражнения построить вымышленную машину из различных деталей, которые действуют как слаженный механизм. В качестве деталей выступят сами участники группы, которые должны показывать разнообразные движения и могут использовать возгласы. При этом каждому участнику придется внимательно следить за действиями других членов команды. Переговариваться во время выполнения задания не разрешается. Первый участник выходит в центр помещения и начинает выполнять повторяющиеся движения: например, гладить себе живот, смотреть вверх и произносить «ах» и «ох». Вторым участником должен стать второй деталью этой «машины». Он подходит достаточно близко к первому участнику и, например, в перерыве

между «ах» и «ох» подпрыгивает на одной ноге и одновременно разводит руки в стороны. Когда они потренируются делать все слаженно к ним присоединяется третья деталь. Третий участник, например, кладет руку на голову первому и поднимает ногу в сторону, произнося «ау». Им также дается время отрепетировать свои движения. После чего к ним присоединяется следующий, а за ним следующий участник, который должен постараться стать новой деталью увеличивающейся машины, еще более интересной и многогранной. Когда задействованы все участники группы, Ведущий дает им немного времени, чтобы они поработали в заданном темпе. Затем он просит «машину» увеличить свою скорость, затем немного замедлить, потом вообще остановиться. То есть постараться сделать так чтобы действия раскоординировались и машина развалилась. Подводя итог необходимо обсудить в группе получилась ли машина, на каком этапе она работала максимально эффективно, у кого возникли сложности придумать движения, а кого включиться в работу других механизмов, было бы лучше или нет, если бы разрешили разговаривать? и т.д.

«Любопытная история»

Смысл упражнения заключается в том, что из отдельных разрозненных слов команде предстоит сочинить «любопытную историю», которая безусловно, должна заинтересовать всех участников группы. Каждому участнику раздается листок бумаги, на котором он записывает любое слово (существительной, глагол, прилагательное), пришедшее в голову, не зная, что впоследствии придется сочинить из них рассказ. Ведущий собирает листы и перемешивает их. Все участники разбиваются на группы, равные по количеству. Каждый участник вытягивает по листу бумаги и совместно с членами своей команды сочиняет историю. На работу в команде отводится 10-15 минут. После чего все команды поочередно выступают перед всеми. В завершении, как всегда, необходимо обсудить результаты упражнения: какие слова было трудно включить в текст, каким было настроение в команде во время работы, было ли интересно творить таким образом? и т.д.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 5. Цель: продолжение формирования сплоченности коллектива.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Ищем родственников»

Ведущий предупреждает, что необходимо подключить резервы своего слуха, поскольку придется выполнять задание с закрытыми глазами. Все участники группы должны на время представить себя в виде животного. Для начала все вместе тренируются в произношении звуков животных: можно всем вместе пожужжать как комар, пошипеть как змея, помяукать как кошка, порычать как собака и т.д.

Итак, выбирается 5-7 животных и все участники определяются к какому животному они относятся. Все закрывают глаза и в течение 10 секунд ходят по комнате в молчании, двигаться нужно медленно, стараясь, не задеть друг на друга.

По команде ведущего кто – то первый воспроизводит голос выбранного им животного. Цель этого участника найти «вслепую» всех родственников своего вида. Два участника, которые смогли найти друг друга по голосу, берутся за руку и продолжают искать «соплеменников», если таковые имеются. Время ограничено. Например, коты ищут друг друга 2 минуты, затем собакам дается 2 минуты, чтобы найти своих родственников.

«Красная шапочка и серый волк».

Группа образует круг. Красной шапочкой будет теннисный мячик, который они должны будут передавать по кругу друг другу, от первого игрока к следующему. Красная шапочка бежит от Волка, который подойдет немного позже. Покажите мне, как Красная шапочка спасается бегством... Теперь подойдет Злой Волк, им будет чуть больший по размеру резиновый мяч. Злой Волк упорно бежит в том же направлении за Красной шапочкой. Если он настигнет Красную шапочку, то она должна будет повернуться кругом и

продолжить свое бегство в другую сторону. И еще: каждый игрок имеет право изменить направление, в котором бежит Волк. Для этого, он просто кричит «Поворачивай!» Тогда Волк изменит направление своего движения и Красная шапочка тоже должна изменить направление бега. Вы поняли, как все происходит? Можно усложнить упражнение: пусть в бегство от «Волка» - две «Красные шапочки». Их задача - убежать только от «волка», между собой они могут сколько угодно пересекаться. [80]

«Круг доверия».

Для проведения упражнения помещение освобождается от предметов, все столы и стулья отодвигаются в сторону. Цель: посмотреть насколько уважительно относятся члены группы друг другу. Все располагаются в большой круг, закрывают глаза, а руки складывают на груди ладонями наружу. Задание состоит в том, чтобы медленно с одновременного старта перейти из одной части круга в противоположную. Безусловно, в центре круга возникнет давка и все будет зависеть от того, как каждый себя поведет. Сначала передвижение будет только в медленном темпе, а когда группа успешно справится с заданием, участники могут повторить эксперимент, попытавшись двигаться намного быстрее. При этом нужно быть максимально осторожным.

Обсудив упражнение, стоит отметить, что каждый может идти по – жизни пробивая себе свой путь: кто – то будет расталкивать всех, пробиваясь к достижению цели. А кто – то не станет стремиться к результату, так, чтобы было больно и обидно другому.

«Абстрактные картинки».

Для проведения упражнения необходимо приобрести несколько листов ватмана и фломастеры. Всех участников необходимо поделить на равные команды. Каждой команде выдается ватман, на котором требуется нарисовать картину, причем участие каждого обязательно. Рисовать картину можно используя только геометрические фигуры и линии. То есть один участник рисует только треугольники, другой только овалы или прямые линии. Рисунок

рисуетса поочередно, дополняя работу предшественника.

«Сидим без стула»

Помещение (зал, комната) освобождаются от лишних предметов. Нужна веселая музыка. Как только начинает звучать мелодия, все двигаются в такт музыке и передвигаются в любом порядке, задерживаться друг напротив друга не разрешается. В определенный момент ведущий внезапно выключает музыку и участникам нужно быстро разбиться по парам, причем один должен изображать стул, а второй «присесть» на него. Та пара, которая последними изобразить данную фигуру, выбывает из игры.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 6. Цель занятия: сплочение коллектива.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Массаж в кругу»

Желательно делать упражнение по веселую ритмичную музыку. Всем участникам требуется сесть по кругу, смотря в затылок соседу. Кладем руки на плечи соседу и с закрытыми глазами начинаем массировать голову, спину, плечи. Через небольшой промежуток времени, дается команда, не открывая глаз, повернуться к противоположному соседу с другой стороны и продолжить делать массаж. Таким образом, можно отблагодарить его за тот массаж, который он только что сделал.

«Я падаю!»

Как обычно, потребуется освободить центр помещения от предметов и желательно, чтобы на полу был расстелен ковер. Суть задания заключается в проверке, насколько один участник может переживать за другого, и каков он в ответственный момент, когда партнеру плохо. Участники прогуливаются по комнате. Ведущий дает команду одному из участников: «Алексею плохо». Условно Алексей незамедлительно начинает падать (только не спиной назад) и остальные члены его команды должны молниеносно подхватить его,

поддержать, до того как он упадет на пол. Как только «падающий» игрок спасен, все участники игры расходятся по комнате, и действие повторяется снова.

«Образуйте круг»

Главное в этом упражнении быть честными, и прежде всего, перед собой. Честность заключается в том, что надо «по настоящему» закрыть глаза и не подглядывать. В свободном от лишних предметов помещении, участники группы начинают двигаться в произвольном порядке, переговариваться не разрешается. При чем, сначала движения глаза открыты, а потом по команде ведущего закрываются. Двигаться, как всегда, рекомендуется очень медленно, чтобы не травмировать партнеров. Можно ориентироваться по звукам шагов, дыханию, смеху. Через 1 – 2 минуты предложите участникам взять друг друга за руки, образуя тем самым замкнутый круг. Если потребуется можно сориентировать в пространстве «заблудившегося» участника. Когда, наконец, все соберутся вместе, ведущий объявляет упражнение законченным. Рекомендуется закончить упражнение обсуждением его сильных и слабых сторон и своих впечатлений.

«Пусти корни!».

Каждому игроку нужны два партнера. Попросите участников выбрать себе партнеров игроков, которые родились в разные месяцы. В тройках один из игроков становится между двумя другими – совершенно прямо, руки вдоль туловища, кулаки сжаты. Партнеры подставляют под кулаки стоящего в середине сложенные ладони и пытаются оторвать его от земли. Возможно, первая же попытка увенчается успехом. После этого они подают сигнал: «Готово, подняли!» и ставят игрока на пол. Теперь каждому стоящему в середине игроку надо сказать следующее: «Сейчас ты можешь сильно озадачить своих партнеров: тебе предстоит пустить корни в пол. Закрой глаза и представь себе, что у твоих ног есть корни, которые уходят глубоко в землю. Старайся дышать глубже и вообрази, что с каждым вдохом ты втягиваешь и пропускаешь через себя энергию неба. Она протекает через твоё тело и уходит

в землю под тобой. Ощути, как с каждым вдохом ты становишься спокойнее и тяжелее, проникаешь глубоко в землю. ..Когда ты почувствуешь, что стал совсем тяжелым и крепко связанным с землей, кивком головы дай партнерам сигнал, что они могут во второй раз попытаться приподнять тебя». Во многих случаях окажется, что стоящего в середине игрока больше не смогут приподнять, во всяком случае, сделать это будет значительно труднее.[80]

«Летний дождь»

Члены группы должны образовать как можно более правильный круг. Как только это удалось, все поворачиваются направо, так что все игроки стоят друг за другом на расстоянии вытянутой руки. Расскажите группе, что каждый в этом упражнении может услышать шум и шорох летнего проливного дождя. И чем лучше будет взаимодействие в группе, тем прекраснее будет ощущение от игры. Встаньте сами в круг вместе с группой и продемонстрируйте движения, которые производят желаемые шорохи: положите ладони на спину впереди стоящего игрока, приблизительно в районе лопаток, и опишите ими круг. Возникший шорох соответствует ветру, предшествующему проливному дождю (фаза А); потихоньку начните нежно похлопывать кончиками пальцев по спине партнера, чередуя при этом обе руки. Это начало дождя (фаза В); теперь начинайте барабанить ладонью по спине партнера (фаза С); вернитесь к фазе В; перейдите к фазе А; остановитесь, пусть руки спокойно полежат на спине партнера. Объясните группе, что это упражнение дает потрясающий эффект, если при этом не все закроют глаза. Начинайте игру с фазы А. Стоящий перед вами игрок «передает» это движение дальше – участнику, стоящему перед ним, и т. д., пока оно не вернется к Вам. Когда вы почувствуете, как руки партнера совершают круги по Вашей спине, начинайте фазу В, и так далее, пока последовательность не дойдет до конца (каждый продолжает выполнять движение, которое он чувствует своей спиной, до тех пор, пока не получит новый сигнал).[80]

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 7. Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

Приветствие. По ритуалу, обговоренному на первом упражнении.

«Выглядим комично!»

Перед участниками упражнения ставится задача пройти по прямой линии, но не простой походкой, а походкой изображающей какого-нибудь героя, необычного человека, персонажа из мультфильма и т.д. Например, пошагать по прямой линии, как солдат, как робот или вампир. Нужно полностью раскрепоститься и войти в роль, чтобы остальные участники могли с легкостью угадать Вашего героя. Чем более необычным, и даже комичным он будет, тем веселее и интереснее будет все проведенное время. При этом «зрительный зал» не должен оставаться безучастным, помимо угадывания героя, приветствуется поддержка выступающего, например, в виде аплодисментов.

Когда все участники пройдут по воображаемой прямой линии, им предстоит разбиться на пары и придумать, что можно изобразить в паре, а потом и в тройке участников.

«Сочиняем вместе»

Участники распределившись по группам, должны придумать историю на тему межличностных отношений и желательно, чтобы она имела юмористический оттенок. Усложняет задание тот факт, что каждому участнику разрешается произносить только по одному слову. Конец фразы можно отмечать понижением голоса. Например участники могут составить рассказ на тему: как сделать так, чтобы тебя полюбили в группе; как рассердить своего учителя; как восстановить к себе доверие; как сделать из детей маленьких разбойников; как сделать, чтобы в тебя влюбились; как держать себя в хорошей форме и т. д. Участники договариваются, кто начинает и в какой последовательности идет рассказ, то есть, кто за кем произносит

очередное слово.

«Растопи круг»

Группа встает в круг и берется за руки. Кто – то один берет на себя ответственность начать первым, это может быть и сам ведущий. Суть задания состоит в том, что участник , стоящий в центре круга, должен растопить крепкие цепи круга своей теплотой. Он обращается к выбранному им участнику и произносит слова благодарности, восхищения, комплименты и т.д. Участники стоящие по кругу, не должны с первой же попытки обращающегося разжимать руки, он должен вложить всю душу в свой монолог, растопить чувства окружающих, подобрать такие добрые и ласковые, приятные слова, чтобы у Вы поверили в искренность его слов. Разжимающий руки, не обязан вставать в центр круга, следующий оратор выходит добровольно. Для выступления дается до 5 минут.

«Бережливый муж»

Участникам группы предстоит придумать, а затем проанализировать следующие ответы на вопрос: «Один бережливый муж с большим состоянием однажды изменил свои привычкам и растратил много денег. Сколько причин вы можете найти для такого поведения? Запишите свои идеи, которые появятся в течение четверти часа». Все участники разбившись на подгруппы по несколько человек на листе ватмана обозначают возможные варианты такого поведения человека, анализируя их.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Цикл 8. Цель занятия: Закрепление полученных знаний и умений.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Бревно».

Для выполнения этого упражнения следует уточнить, готовы ли участники к небольшому физическому упражнению. Всем необходимо лечь на пол лицом вниз и прижаться боками друг к другу как можно плотнее, но при

этом всем должно быть максимально комфортно. С первыми музыкальным нотами первый, лежащий с краю, начинает перекатываться по другим. Как только он прокатился по всем, он остается лежать рядом со всеми, а перекатываться начинает второй. Таким образом, все участники перемещаются из одного конца в другой. Если участвующим понравилось можно повторить упражнение снова, прокатившись по уже привыкшим телам лежащих.

«Иди ко мне!».

Это упражнение позволит понять, каково «личное» пространство у каждого участника, на каком расстоянии он поймет, что в его «личное» пространство проникает другая личность, и ему станет не комфортно, а возможно и небезопасно. Все участники группы разбиваются по парам. Один партнер закрывает глаза, а второй встает напротив него на расстоянии около двух метров. Как только первый закроет глаза, второй начинает медленно подходить к нему, до тех пор, пока участник с закрытыми глазами не скажет: «Хватит!». Открыв глаза, он сможет оценить оставшееся расстояние между ними. После этого партнеры меняются ролями и повторяют эксперимент. В завершении всем предлагается обсудить, что каждый из них испытывал в момент приближения, почему допустил второго на небольшое расстояние, что он чувствовал.

«Падение на руки в паре»

Это упражнение близко предыдущему, позволяет понять насколько партнеры доверяют друг другу, могут работать в паре. Опять разбившись на пары, один должен встать спиной к своему партнеру на расстоянии одного метра. Стоящий спиной падает назад, а второй ловит его и поддерживает. Главное соблюдать меры безопасности, подбирать партнера по физическим параметрам роста и веса. После чего они меняются местами. В заключении опять предлагается обсудить, как себя чувствовали себя участники в том или другом положении, трудно ли было решиться упасть, останавливало ли что-нибудь или присутствовало абсолютное доверие, легче падать или ловить.

«Маятник»

Упражнение аналогично двум предыдущим. Участники образуют круг, желательно из не более 8 человек, которые становятся лицом в центр круга достаточно близко друг от друга. Всем нужно сделать твердый упор одной ногой и быть готовыми поймать коллегу. Один из участников становится в центре, закрывает глаза и начинает раскачиваться в разные стороны, угрожая упасть то вправо, то влево, то назад, то вперед. А группа должна в любой момент быть готовой его поддержать. Как только он падает на какую-нибудь стороны, ее участники мягко его ловят и слегка отталкивают к противоположную сторону. Надо постараться сделать так, чтобы качающийся почувствовал себя словно на волнах или на качелях. руками. В завершении, как всегда, должен произойти обмен мнением: чувствовала ли группа доверие к ней? Качающийся описывает свои ощущения; может указать «лучшие» или «худшие» руки.

«Поддерживаем друг друга»

Участники делятся на пары. Партнерами должны стать люди примерно одинаковых пропорций. Теперь они встают друг перед другом на расстоянии длины руки и берутся за руки крест – накрест. Обратите внимание группы на то, что в этом упражнении важна абсолютная надежность. Полностью сконцентрировав внимание друг на друге, партнеры медленно, под контролем ведущего начинают перемещать свой центр тяжести, они переносят свой вес вперед, затем делают несколько крохотных шагов назад, так что вес каждого удерживается благодаря противодействующему давлению другого. Когда напряжение становится предельным, пара на мгновение застывает в этой позиции. Затем партнеры медленно и равномерно возвращаются в вертикальное положение, маленькими шажками продвигаясь вперед, пока не достигнут исходного положения и каждый из них не сможет стоять самостоятельно. В конце игры ведется обсуждение.[80]

«Большие шаги»

Все встают в круг, и кладут правую руку на плечо соседа впереди. Суть

упражнения заключается в том, что команда должна делать одновременно одно действие, даже если им становится не комфортно. Все должны подготовиться и по команде ведущего высоко поднять левую ногу и сделать шаг в центр круга. Все заняли позиции, подготовились и по очередной команде ведущего опять поднимают высоко ногу и делают шаг в центр круга. Так они должны делать до тех, пор пока все не окажутся на минимальном расстоянии, не позволяющем делать шаг. Результат будет лучше, если делать шаги всем синхронно.

«Карусель»

Это упражнение позволит понять, кто из участников группы может взять на себя инициативу, остановить или организовать весь коллектив. Участники группы встают в шеренгу и кладут руки соседу спереди на плечи или на пояс. Все небольшими шажками перемещаются направо, пока кто-нибудь не остановит: «Стоп!». Этот игрок должен высказать в двух – трех предложениях о том как прошло занятие, отметив, его лучшие или худшие моменты, или охарактеризовав кого-то из участников, отметив их качества. После этого группа опять двигается уже в другую сторону, до тех пор, пока другой участник не решиться остановить всех и не выскажет своего мнения. Так будет продолжаться пока все участники не выскажут свое мнение.

Итоговая рефлексия. Подводится итог, всех прошедших занятий. Все участники группы по очереди полностью высказываются. Ведущий предлагает ответить на такие вопросы как: понравились ли упражнения, чему научились, какой опыт приобрели, все ли было понятно, что удивило, что мешало, что заставило задуматься, что можно было бы провести еще раз и другие.

Ведущий может позаботиться и приобрести какие-нибудь символические памятные подарки и предложить собраться вновь.

Прощание.

Вывод по второй главе

Для достижения цели нашей опытно – экспериментальной работы была обоснована база исследования и методологический инструментарий.

Были использованы следующие методы:

- методика социометрического измерения Дж.Морено;
- методика А.В. Петровского «Ценностно-ориентационное единство»;
- методика оценки психологической атмосферы по Ф.Фидлеру;
- методика диагностики межличностных отношений Т.Лири.

Участниками исследования стали курсанты государственного учреждения «Костанайская академия Министерства внутренних дел Республики Казахстан имени Шракбека Кабылбаева». Выборка участников производилась случайным образом, поскольку исследование не ставило целью изучение взаимодействия личности и коллектива в определенном возрастном диапазоне.

В первую очередь, мы оценили, как может оценить психологический климат в коллективе индивидуально каждый участник эксперимента.

Затем все участники эксперимента были разделены по уровню оценки социально-психологического климата. Испытуемые экспериментальной группы оценили психологическую обстановку как благоприятную, комфортную. Это более 60 % испытуемых. Другие, участники контрольной группы, - как неблагоприятный (37%).

Следующей целью стояло определение социометрического статуса членов групп, путем суммирования выборов и взаимовыборов и определение тем самым количества присутствующих в группе лидеров, популярных, менее популярных и отвергаемых. То есть по определенному количеству баллов, удалось присвоить конкретный «социометрический статус» (Таблица 1, Приложение 4).

Свой порядок или алгоритм действий использовался и при анонимном опросе участников групп по методике «Оценки психологической атмосферы в коллективе» Ф.Фидлера. Как и прежде мы оттолкнулись от индивидуальной оценки психологической атмосферы каждого из участников и уже на ее основе

и при сравнении всех результатов была произведена оценка психологической атмосферы всей группы в целом. В результате:

от 11 до 33 баллов - оценивают психологическую климат в группе как стабильно комфортный, т.е. в повседневной деятельности в группе царит доброжелательная обстановка, между членами действительно распространена взаимопомощь, взаимосотрудничество, поддержка и взаимопонимание.

от 34 до 75 баллов – считают психологический климат в группе как неблагоприятный. Работа в такой группе не складывается, присутствует разлад, конфликты, разочарование, недовольство.

Предположив, что метод диагностики межличностных отношений Т.Лири позволит определить типы отношений между людьми в коллективе, и то как они меняются в процессе совместной деятельности между членами группы, мы решили взять ее за основу.

Высказывания в данной методике, расположены таким образом, что они повторяются через определенное количество суждений и сгруппированы по четыре. В итоге, обрабатывая результат, подсчитывается количество баллов в каждом типе отношений. Суммируя все, максимальный уровень может равняться 16 баллам.

Он показал, что: у 19 % участвующих в исследовании, безусловно «дружелюбный» тип межличностных отношений. Это члены коллектива, которые в отношениях со всеми является, доброжелательны, ценят общественное мнение и хотят завоевать всеобщее признание.

У 15% опрошенных преобладает «эгоистичный» тип межличностных отношений, заключающийся в пренебрежении мнением коллектива, расчетливостью в поступках, самовлюбленностью, свои интересы такие члены группы ставят выше общественных, и ни в коем случае не будут тратить свободное время на решение или участие в проблемах коллектива.

«Альтруистический» тип является преобладающим также у 15% участвующих в исследовании. Это категория людей, которая чувствует люди гиперответственность не только за порученный участок, но и в целом всего

коллектива, проявляя при этом, общечеловеческие качества как, симпатия, сострадание, забота и т.д.

У 11% испытуемых выявлен «авторитарный» тип межличностных отношений, т.е. в человеке присутствует дух настойчивости, деспотичности и властности во всех видах групповой деятельности. Это делает данных людей не противниками коллектива, а наоборот позволяют их обладателю быть в глазах окружающих более компетентными и вызывает уважение со стороны коллег.

«Подозрительный» тип межличностных отношений выявлен так же у 11% опрошенных. Эти люди характеризуются скрытностью, закрытостью и необщительностью, и даже злопамятны.

Такой же процент выявлен у «подчиняемого» тип отношений, при котором четко прослеживаются черты подчинения более сильному члену коллектива, а также застенчивости и даже покорности.

«Зависимый» тип выявлен как преобладающий тип межличностных отношений у 11% испытуемых. Такие люди послушны, боязливы, склонны к восхищению окружающими, зависимы от мнения других людей.

На фоне остальных типов очень яркими являются 8% с «агрессивным» типом межличностных отношений. Такие могут резко высказаться по отношению к другим, прямолинейны, упрямы, откровенны, и не померно энегричны.

Все вышеуказанное позволяет заключить, что в исследуемой группе преобладает нормальный тип межличностных отношений, когда коллеги, однокурсники общаются на равных, стремятся к продуктивной совместной деятельности, в коллективе царит доброжелательность и взаимовыручка,

Мы предположили, что сопоставив результаты исследования психологического климата в коллективе и максимально преобладающего типа межличностных отношений, можно прийти к практически достоверному результату и выявить наличие или отсутствие взаимного влияния личности и коллектива.

Проанализировав выявленные результаты, мы определили, что взаимосвязь влияния личности на коллектив и обратно существует. Так, например, при сравнении итоговых данных тестов Морено и Фридмана была выявлена следующая связь: члены коллектива, относящиеся к «популярным» оценивают психологическую атмосферу в коллективе как благоприятную (45,9%); также «менее популярные» члены коллектива оценивают психологическую атмосферу как неблагоприятную (27,45%). А учитывая, что это значительный процент испытуемых, можно смело сказать, что связь между социометрическим статусом испытуемых, их личностной характеристикой и оценкой психологической атмосферы коллектива взаимообусловлена.

Поскольку эффективность образовательного процесса, находится в непосредственной зависимости от эффективности взаимодействия субъектов образовательного процесса, общения или их индивидуально-психологических особенностей, то разработанный комплекс упражнений позволит успешно сформировать сплоченный педагогический коллектив. Использование коррекционных упражнений, направленных на формирование сплоченности членов группы, позволит решить такие задачи как: убрать психологическое напряжение, разъяснить приемы работы в группе, совершенствовать коммуникационные способности, повысить уверенность в себе.

Заключение

“Как само общество производит человека, как человека, так и он производит общество”, - писал К. Маркс [49, с 2]. То есть человек развивается под воздействием совместной деятельности, при этом, личность оказывается одновременно и субъектом, и объектом влияния общественных сил и социальных отношений. Именно поэтому невозможно решать проблему личности без четкого определения ее взаимосвязи с обществом.

Связь личности и общества опосредствована, прежде всего, первичной группой: семьей, классом, трудовым коллективом. Только через группу каждый её член входит в общество. Именно поэтому личность, как самая важная «клеточка» большого социального организма, помогает определить каким будет его развитие в дальнейшем. Личность складывается духовно и физически, путем овладения языком и выработанными в обществе формами деятельности. Личность впитывает в себя все то, что создано трудами предшественников. Облик каждого человека формируется на основе социальных связей. И как каждая личность несет на себе печать своей группы, так и каждая группа несет на себе печать составляющих её членов: будучи формирующим началом личностей, она сама формируется ими [58].

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующий вывод, личность, может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из участников. Эти межличностные связи реальны, но по природе своей «сверхчувственны». Они проявляются в конкретных индивидуальных свойствах и поступках людей, входящих в коллектив, но к ним несводимы. Они образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредствует эти личностные проявления, определяющие особую позицию каждого индивида в системе межличностных связей и шире - в системе общественных отношений.

Анализ результатов эмпирического исследования позволил сделать следующие выводы. В результате социометрического измерения были

выявлены следующие особенности. Более 30% респондентов хотели бы проводить свободное время (а тем более праздное время) со своими коллегами. Взаимовыбирали друг друга люди, которые относительно долгое время знакомы и работают вместе.

Количество человек в каждом социометрическом статусе почти одинаковое. Наименьший процент принадлежит «лидерам» и «популярным»- это представители профессорско-преподавательского состава, заместители начальников курсов, командиры групп. В числе «менее популярных» и «отверженных» рядовые курсанты. Естественно, что отношения между представителями различных статусов абсолютно разные.

Далее, все испытуемые были отнесены к двум уровням оценки социально-психологического климата. Испытуемые «первого уровня» оценили психологический климат в коллективе как благоприятный, таких испытуемых в коллективе 32 человека. Другие, отнесенные ко второму уровню, - как неблагоприятный- их 19 человек.

В коллективе преобладают в основном дружелюбные отношения. Следовательно, в коллективе преобладает стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству, к дружелюбным отношениям с окружающими. Характеризуется он также и готовностью помогать окружающим, преобладанием чувства ответственности. Высокие средние баллы в секторе «доминирование-дружелюбие» позволило судить нам о возможности характеризовать межличностные отношения в коллективе как достаточно доброжелательные, теплые, тесные.

Статистический анализ достоверности полученных данных показал, что связь между социометрическим статусом испытуемых, оценкой психологической атмосферы в коллективе и типом межличностных отношений присутствует. Следовательно, гипотеза доказана.

Инструкция к тесту

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашем коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре *, которую Вы поставите, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

Тестовый материал

[illegible]

Определение ценностно-ориентационного единства коллектива по методике А.В. Петровского

Инструкция к анкете

Опрашиваемым предлагается анкета, каждые пять качеств которой характеризуют отношения к учебе (1, 6, 16, 18, 25), стиль поведения и деятельности (3, 7, 9, 12, 27), знания (2, 5, 14, 21, 32), качества ума (4, 20, 30, 24, 34), учебно-организационные умения (8, 13, 15, 22, 26), отношение к товарищам (И, 17, 23, 29, 33), отношение к себе (10, 19, 28, 31, 35).

Опрашиваемые должны выбрать из этих 35 качеств только 5, которые, по их мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной учебной работы.

Качества личности

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

Методика диагностики межличностных отношений Т.Лири

Инструкция к анкете

«Поставить знак «+» против тех определений, которые соответствуют представлению о себе, если нет полной уверенности знак «+» не ставить»

1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявлять безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
21. Благодарный
22. Восхищающийся, склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный, ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый на призывы о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызывать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность

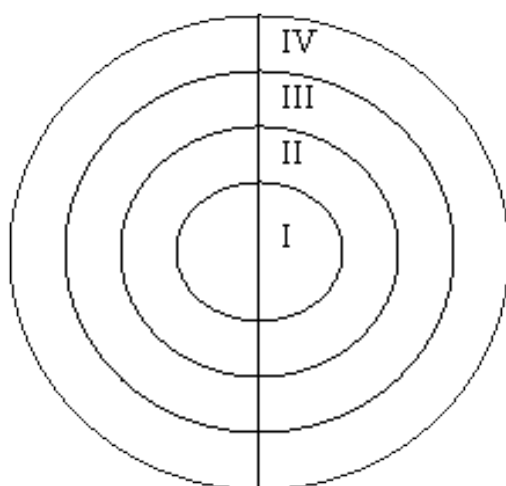
37. Уверен в себе
38. Самоуверен, напорист
39. Деловитый, практичный
40. Любит соревноваться
41. Стойкий и упорный, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый, прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Не уверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный, уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный, мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительного человека
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый, расчетливый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Корыстный
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлобленный
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит свои обиды
81. Самобичующийся

82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен, терпим к недостаткам
96. Стремится покровительствовать
97. Стремится к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Сноб, судит о людях лишь по рангу и достатку
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый, подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться
116. Мякотелый
117. Почти никогда никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится сыскать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда дружелюбен
124. Любит всех
125. Слишком снисходителен к окружающим
126. Старается утешить каждого

127. Заботится о других в ущерб себе
 128. Портит людей чрезмерной добротой

Приложение 4

Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в коллективе



I–Лидеры

II –Популярные

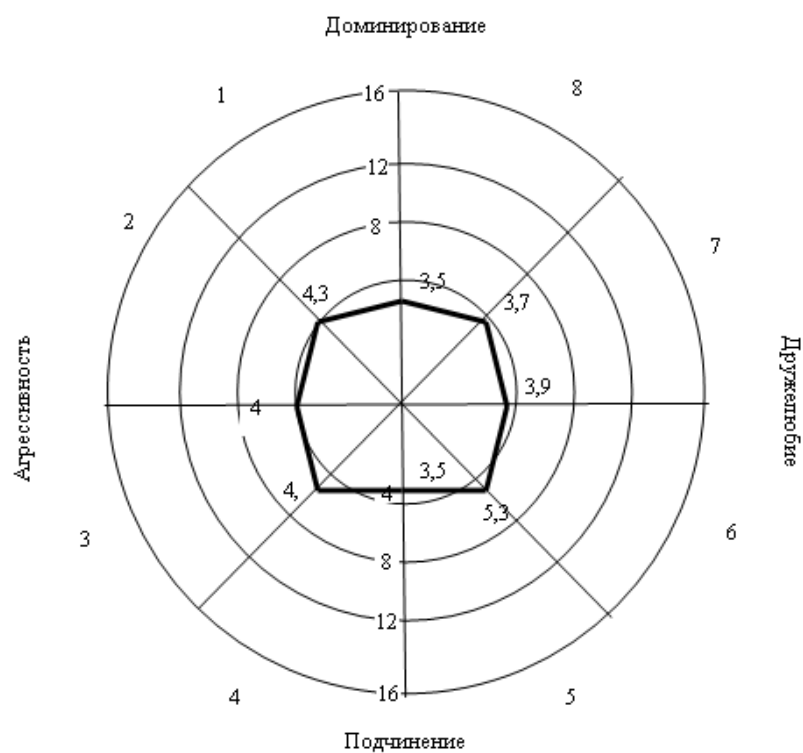
III – Менее популярные

IV - Отвергаемые

Приложение 5

Схема результатов

исследования межличностных отношений в коллективе по методике Т.Лири



Приложение 6

**Тематический план коррекционных занятий,
направленных на сплочение коллектива**

№ упражнения	Содержание	Время выполнения упражнения	Общее время
1.	1. Приветствие 2. Основные принципы работы тренинговой группы 3. «Здравствуй, я» 4. «Обмен местами» 5. «Имя на ушко» 6. «Числа моей жизни!» 7. «Кто родился в мае» 8. Прощание	7 3 10 10 5 5 15 20	1 ч. 30 мин.
2.	1. Приветствие 2. «Реакция» 3. «Неповторимость каждого» 4. «Разговор в двойном кругу» 5. Прощание	2 3 10 30 20	1 ч. 25 мин.
3.	1. Приветствие 2. «Воображаемый мяч» 3. «Считаем до 10» 4. «Синхронное движение» 5. «Сложите большое покрывало» 6. Прощание	2 3 10 15 10 10 20	1 ч. 25 мин.
4.	1. Приветствие 2. «Спиной к спине» 3. «Машина с характером» 4. «Любопытная история» 5. Прощание	2 3 5 20 20	
5.	1. Приветствие 2. «Ищем родственников» 3. «Красная шапочка и серый волк» 6. «Круг доверия» 7. «Абстрактные картинки» 6. «Сидим без стула»	2 3 15 10 15	1 ч. 30 мин.

6.	6. Прощание	20	1 ч. 30 мин.
		20	
	1. Приветствие.	2	
	2. «Массаж»	3	
	3. «Я падаю!»	10	
	4. «Образуйте круг»	10	
	5. «Пусти корни»	10	
	6. «Образуйте круг»	10	
7.	7. «Летний дождь»	20	1 ч. 20 мин.
	8. Прощание		
		2	
	1. Приветствие	3	
	2. «Выглядим комично!»	10	
	3. «Сочиняем вместе»	20	
	4. «Бережливый муж»	20	
	5. «Растопи круг»	20	
8.	6. Прощание		1 ч. 25 мин.
	1. Приветствие.	2	
	2. «Бревно»	3	
	3. «Падение на руки в паре!»	10	
	4. «Маятник»	10	
	5. «Круг доверия»	10	
	6. «Поддерживаем друг друга»	10	
	7. «Большие шаги»	5	
	8. Карусель	5	1 ч. 25 мин.
	9. Прощание	20	

Список литературы

- 1 Алтунина, И.Р. Социальная психология: Учебник / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 427 с.
- 2 Амонашвили Ш.А. Школа Жизни. - М., 2000. – с. 37.
- 3 Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2012. - 363 с.
- 4 Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Знание, 1990.
- 5 Андриенко, Е.В. Социальная психология: Учебное пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Е.В. Андриенко . - М.: ИЦ Академия, 2012. - 264 с.
- 6 Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб., 2002.
- 7 Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л., 1969.
- 8 Бехтерев В.М. Избранные труды по психологии личности [Текст]: избранные труды / В.М. Бехтерев. – В 2-х т. Т. 1. – СПб: Изд-во «Алетейя». – 252 с.; Дарвин Ч. Происхождение видов путём естественного отбора [Текст]: книга для учителя /Ч. Дарвин. – М.: Просвещение, 1986. – 383 с.: ил.
- 9 Белинская, Е.П. Социальная психология: Хрестоматия / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект-Пресс, 2012. - 456 с.
- 10 Вагурин В. А. Синергетика эволюции современного общества. М., 2006, с. 6-7.
- 11 Введение в психологию / Под общ.ред. проф. А.В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
- 12 Веракса, Н.Е. Социальная психология: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. - М.: ИЦ Академия, 2011. - 224 с.
- 13 Выготский Л. С. Педагогическая психология. М., 2005., с. 12.

- 14 Гераськина, М.Г. Социальная психология: Учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина, А.М. Лафуткин; Под ред. А.Н. Сухов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 615 с.
- 15 Головин С.Ю. - Словарь практикующего психолога. М., -217с.
- 16 Гулевич, О.А. Социальная психология: Учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А. Гулевич, И.Р. Сариева. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 452 с.
- 17 Денисова, Ю.В. Социальная психология: Учебное пособие / Ю.В. Денисова, Е.Т. Имашева. - М.: Омега-Л, 2011. - 172 с.
- 18 Дикая, Л.Г. Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 442 с.
- 19 Донцов, Д.А. Социальная психология / Д.А. Донцов, А.А. Денисов, Л.В. Сенкевич. - М.: Человек, 2010. - 80 с.
- 20 Дридзе, Т.М. Язык и социальная психология / Т.М. Дридзе. - М.: КД Либроком, 2009. - 240 с.
- 21 Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 640 с.
- 22 Ефимова, Н.С. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 442 с.
- 23 Ждан А. Н. История психологии: Учебник. — М.: Изд-ва Ж42 МГУ, 1990.—367 с.
- 24 Журавлев, А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. - М.: ИП РАН, 2012. - 480 с.
- 25 32 Идея системности в современной психологии / Под ред. В. А. Барабанщикова. М., 2005, с. 3.
- 26 Корягина, Н.А. Социальная психология. теория и практика: Учебник для бакалавров / Н.А. Корягина, Е.В. Михайлова - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.

- 27 Казакина М.Г. Взаимосвязь процесса развития коллектива и нравственного формирования личности. Л. - 1983. С. 19.
- 28 Коломинский Я. Л. Основы психологии. - 2010 год.
- 29 Коммуникативно-ориентированные образовательные среды. Психология проектирования / Под ред. В. В. Рубцова. М., 1996.
- 30 Крысько, В.Г. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 256 с.
- 31 Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
- 32 Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
- 33 Литвинова А.В. Социальная психология: Учебник для бакалавров / А.В. Литвинова, Н.С. Ефимова, - Люберцы: Юрайт, 2016. - 442 с.
- 34 Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984, с.100.
- 35 Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. - СПб.: Питер, 2013. - 800 с.
- 36 Моргаевская, Анна Николаевна. Развитие теории коллектива в отечественной педагогике : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Моргаевская Анна Николаевна; [Место защиты: ГОУВПО "Российский государственный педагогический университет"] - Санкт-Петербург, 2009 - Количество страниц: 190 с. Санкт-Петербург, 2009 190 с. :
- 37 Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. М.: Академический Проект, 2004
- 38 Морозов, А.В. Социальная психология: Учебник / А.В. Морозов. - М.: Академический проект, 2013. - 335 с.
- 39 Назарбаев Н.А. Послание Президента Казахстана: Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана // Казахстанская правда. - 2010. - 30 января.

- 40 Назарбаев Н.А. Актовая лекция Президента РК. Казахстан в посткризисном мире: интеллектуальный прорыв в будущее. - Алматы: Казак, университеті, 2009. - С. 20.
- 41 Немов, Р.С. Социальная психология: Учебное пособие / Р.С. Немов. - СПб.: Питер, 2010. - 432 с.
- 42 Немов Р.С. Психология: В 3-х кн.: кн. 1: Общие основы психологии. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 688 с.
- 43 Основы профессионального психофизиологического отбора / Н.В. Макаренко, Б.А. Пухов, Н.В. Кольченко и др. Киев: Наука думка, 1997.
- 44 Панов В. И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М., 2004, с. 70.
- 45 Панов В. И. К проблеме психолого-педагогического проектирования и экспертизы образовательного учреждения // Психологическая наука и образование. 2001. № 2. С. 14-20.
- 46 Психология личности: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.П.Утлик. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. —320 с.
- 47 Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб.для студентов вузов. - М. : Аспект Пресс, 2003. - 285 с. (с. 221-230)
- 48 Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, А.Г. Лаптева. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001
- 49 Радина К. Педагогика и психология: исторический аспект. Развитие личности №1 / 2000.
- 50 Родчанин Е.Г., Зязюн И.А. Об идеалах В.А. Сухомлинского. – М., 1991
- 51 Ридецкая О.Г. Социальная психология Учебное пособие Москва 2008 Московский Государственный Университет Экономики, Статистики и Информатики
- 52 Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание // О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира. М., 1957.

- 53 Самойлов, В.Д. Педагогическая антропология: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям " Педагогика и психология девиантного поведения", "Социальная педагогика", "Психология служебной деятельности" / В.Д. Самойлов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. - 271 с.
- 54 Свенцицкий, А.Л. Социальная психология: Учебник для бакалавров / А.Л. Свенцицкий. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 408 с.
- 55 Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики СПб.: Речь, 2005.
- 56 Социальная психология: Учебник / Под ред. А.М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 511 с.
- 57 Социальная психология: Учебное пособие / Под ред. А.Н. Сухова. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 615 с.
- 58 Социальная психология личности в вопросах и ответах. Учебное пособие. /Под ред В.А.Лабунской. М.: Гардарики,1999.
- 59 Столяренко, Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.
- 60 Столяренко, Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие для бакалавров / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.; Гулевич, О.А. Социальная психология справедливости: Бизнес, политика, юриспруденция. / О.А. Гулевич. - М.: Аспект-Пресс, 2007. - 254 с.; Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2012. - 363 с.
- 61 Столяренко Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие для СПО / Л.Д. Столяренко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 219 с.
- 62 Слободчиков В. И. О соотношении категорий «субъект» и «личность» в контексте психологической антропологии / В. И.Слободчиков// Развитие личности.- 2005.- № 2.- С. 56-57.
- 63 Слободчиков В. И., Громыко Ю. В. Российское образование: перспективы развития // Директор школы. 2000. № 2. С. 3-12.

- 64 Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1996
- 65 Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник. / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 463 с.
- 66 Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Маркетинг", "Коммерция" / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
- 67 Школы-коммуны // Российская педагогическая энциклопедия, в 2 т. — Т. 2 (М-Я) / гл. ред. А.П. Горкин. - М.: Большая российская энциклопедия, 1999.
- 68 Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Социальная психология, менеджмент. / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа, 2004. - 327 с.
- 69 Цветкова, Л.А. Социальная психология наркотизма в студенческой среде / Л.А. Цветкова. - СПб.: СПбГУ, 2012. - 256 с.
- 70 Ярошевский М. Г. История психологии. 3-е изд., дораб. М., 1985.
- 71 Ярошевский М. Г. История психологии. 3-е изд., дораб. М., 1985, с. 194.
- 72 Ясвин В. А. Векторная модель школьной среды // Директор школы. 1998. № 6. С. 13-22.
- 73 Психологическая библиотека [<http://psyllive.ru/>] 10.02.2017г.
- 74 КОЛЛЕКТИВ (от лат. collectivus - собирательный) [<https://www.vedu.ru/bigencdic/29025/>] 12.02.2017г.
- 75 Википедия: свободная энциклопедия [<https://www.vedu.ru/bigencdic/29025/>] 21.03.2017г.
- 76 Волевые свойства личности - Воля человека [http://studbooks.net/919079/filosofiya/volevye_svoystva_lichnosti] 03.05.2017г.
- 77 Понятие коллектива, его основные признаки и этапы развития [<https://studopedia.org/9-168526.html>] 22/05/2017 г.

- 78 Сайт посвящен практической психологии и современным психологическим технологиям [<http://psyfactor.org>, <http://docpsy.ru>] 23.05.2017
- 79 Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру) [https://vuzlit.ru/726236/test_otsenka_psihologicheskoy_atmosfery_kollektive_fidleru] 10.06.2017 г.
- 80 Учебные материалы для студентов [<https://studme.org>] 25.06.2017 г.
- 81 Энциклопедия психодиагностики [<http://psylab.info>] 25.06.2017 г.
- 82 65 Социальная психология.docx [<https://studfiles.net>] 26.06.2017 г.
- 83 Целенаправленная деятельность субъектов различного уровня [https://otvet-est.ru/question_answer.php?id=63743] 23.07.2017 г.