

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ  
КОМАНДОУТВОРЕННЯ В УЧНІВСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ

2013

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. Процес соціалізації та командоутворення в учнівських колективах</b> .....	6
1.1.Форми реалізації процесу соціалізації та командоутворення.....	6
1.2.Стадії формування класного колективу.....	8
1.3.Становище особистості підлітка в структурі взаємин класу.....	9
1.4.Вплив сімейного виховання на соціально-психологічний аспект поведінки дитини в колективі.....	11
<b>РОЗДІЛ 2. Психолого-педагогічний супровід розвитку командоутворення в учнівському колективі</b> .....	13
2.1.Методики виявлення та оцінки міжособистісних взаємин в колективі.....	13
2.2.Форми та методи організації згуртованості та командоутворення.....	15
<b>РОЗДІЛ 3. Діагностика становища особистості підлітка в структурі взаємин класу</b> .....	21
3.1.Організація і обґрунтування методів дослідження.....	21
3.2.Результати вивчення міжособистісних відносин у процесі командоутворення.....	22
3.3.Рекомендації щодо командоутворення в учнівських колективах.....	24
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	29
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	31
<b>ДОДАТКИ</b> .....	32

## ВСТУП

Одним з теоретико-методичних завдань педагогічної науки є створення оптимальних умов для розвитку, самореалізації, соціального становлення молодого покоління. Це, в свою чергу, потребує реформування змісту, форм і методів соціально-виховної роботи з підлітками. Такі завдання спонукали дослідників до перегляду деяких методологічних аспектів виховання підлітків: проблем соціалізації особистості (І. Д. Бех, М. Й. Боришевський, М. П. Лукашевич, Є. І. Моносзон, І. І. Мигович, С. В. Савченко, С. Я. Харченко та інші); визначення психолого-педагогічних основ формування особистості та процесу командування (Л. І. Божович, В. В. Рибалка, Г. С. Костюк, Н. В. Кузьміна, С. О. Сисоєва та інші); особливості соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю (В. Г. Бочарова, Р. Х. Вайнола, Н. В. Заверіко, А. Й. Капська, Л. І. Міщик та інші).

Особливістю сьогоденного стану справ у теоріях командування є практична спрямованість більшості наукових робіт. Це свідчить про зацікавленість у робочих командах, але має і свій негативний бік. Відсутність інтегрованого теоретичного підходу породжує низку проблем, що не дозволяє їх ефективно використовувати на практиці.

Зацікавленість учня в навчальному процесі значною мірою залежить від ставлення до нього всього класу. Поширення позитивних і негативних тенденцій – від ступеня розвитку комунікативних зв'язків у середині шкільного колективу. Відповідальність за своє майбутнє – від усвідомленості перспектив, що відкриває перед дитиною школа.

Усе вище викладене свідчить про актуальність теми наукового дослідження.

**Актуальність дослідження:** на сучасному етапі розвитку суспільства проблема командування є надзвичайно актуальною, передусім, це стосується

соціалізації підлітків, тому що саме у цей період життя людини закладаються основи особистості, її здатність до адекватної оцінки суспільних процесів, уміння застосовувати набутий досвід для розгортання своєї життєдіяльності.

**Мета наукової роботи:** описати теоретичні аспекти процесу командування в учнівських колективах як етапу становлення самосвідомості, встановити фактори, що впливають на становлення комунікативних якостей особистості підлітків, а також розглянути форми організації спілкування в підлітковому середовищі та практично дослідити процес командування в учнівських колективах.

**Об'єкт дослідження:** процес формування команди в учнівському колективі 5-го класу.

**Предмет дослідження:** особливості соціалізації підлітка в процесі командування.

Для досягнення мети наукової роботи нами було поставлено наступні **завдання:**

1. Окреслити соціально-психологічні особливості соціалізації особистості підлітка.
2. Описати сутність процесу командування, його сфер, стадій.
3. Охарактеризувати підлітковий вік з психологічної точки зору.
4. Розглянути форми та методи організації згуртованості учнів та командування в групі.
5. Практично дослідити особливості соціалізації підлітка як етапу становлення особистості в процесі командування.

**Наукова новизна роботи:** систематизування основних методів та форм роботи для ефективного командування в учнівському колективі.

**Практичне та теоретичне значення:**

- у класі утворюється сприятливий психологічний клімат, що сприяє передусім підвищенню мотивації до навчальної діяльності;
- сприяє психологічному здоров'ю особистості та розвитку відповідальності;

- командна робота сприяє успішній соціалізації особистості.

Практична значимість роботи полягає також в тому, що представлені в ній рекомендації можуть в подальшому використовуватися в школі педагогічними працівниками для оптимізації навчально-виховного процесу.

**Структура дослідження:** наукова робота містить вступ, зміст, основну частину, висновки, список використаних джерел та додатки.

## РОЗДІЛ 1

### ПРОЦЕС СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТА КОМАНДОУТВОРЕННЯ В УЧНІВСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ

#### 1.1. Форми реалізації процесу соціалізації та командоутворення

Соціально-психологічна реальність, соціально-психологічні явища виникають як відображення різних форм спілкування і взаємодії. Формування особистості відбувається за допомогою власного досвіду становлення і розвитку в безпосередніх соціальних контактах, у процесі яких людина зазнає впливу мікросередовища, а через нього — і макросередовища, його культури, соціальних норм і цінностей. Це і є соціалізація особистості.

Соціалізація (лат. *socialis* — суспільний) — процес входження індивіда в суспільство, активного засвоєння ним соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності в певному суспільстві. Процеси соціалізації особистості на різних етапах розвитку суспільства вивчали З. Фрейд, Ж. Піаже, Б. Ананьев, Б. Паригін, С. Рубінштейн, К. Абульханова-Славська, І. Кон, Д. Фельдштейн, М. Дьомін та інші. Кожний з них визначав сутність соціалізації відповідно до сповідуваних ідей, авторських концепцій. Зінкевич-Євстигнеєва Т., Фролов Д., Грабенко Т. описують процес створення команди за трьома етапами:

- діагностичного;
- тренінгового;
- етапу психологічного супроводу команди [12].

Етап психологічного супроводу команди характеризується допомогою членам команди, яка вже працює над досягненням своєї мети, в поточному ситуаційному аналізі, індивідуальним консультуванням членів команди, а також проведенням профілактичних та освітніх заходів.

А.І. Пригожий пропонує працювати над командоутворенням по чотирьох різних напрямках (не етапах): діагностика командності, тренінг командності, командна діагностика організації, командні розробки [13].

У процесі соціалізації в підлітка формуються соціальні якості, знання, вміння, навички, що дає їй змогу стати дієздатним учасником соціальних відносин. Соціалізація відбувається як за стихійного впливу на особистість різних обставин життя, так і за цілеспрямованого формування особистості. Підліток прилучається до групи, намагаючись стати її частиною, досягнути почуття «Ми» і почуття «Я» серед «Ми», що позбавляє самотності, дає відчуття сили і впевненості, спонукає до впливу на соціальне життя у групі в процесі міжособистісних контактів, сприяє набуттю індивідуального досвіду.

Формами реалізації процесу соціалізації є соціальна адаптація та інтеріоризація.

Соціальна адаптація (лат. *adaptatio* — пристосовувати) — вид взаємодії особи із соціальним середовищем, у процесі якого відбувається узгодження вимог та сподівань обох сторін.

Цей процес вказує на пристосування підлітка до рольових функцій, соціальних норм, спільностей, до умов функціонування різних сфер суспільства.

Інтеріоризація (лат. *interior* — внутрішній) — процес формування внутрішньої структури людської психіки за допомогою засвоєння соціальних норм, цінностей, ідеалів, процес переведення елементів зовнішнього середовища у внутрішнє «Я».

Двосторонній процес соціалізації передбачає засвоєння підлітком соціального досвіду шляхом входження в соціальне середовище, систему соціальних зв'язків і активне їх відтворення. Тобто людина не тільки адаптується до умов соціуму, елементів культури, норм, що формуються на різних рівнях життєдіяльності суспільства, а й завдяки своїй активності перетворює їх на власні цінності, орієнтації, установки.

Джерела сучасної концепції соціалізації містяться у працях американського психолога Альберта Бандури, французького соціолога і юриста Габріеля Тарда,

американського соціолога Толкотта Парсонса. Нині процес соціалізації наука розглядає в широкому і вузькому розумінні цього поняття. Соціалізація у широкому розумінні — це визначення походження і формування родової природи людини (йдеться про філогенез — історичний процес розвитку людства), у вузькому — процес включення підлітка в соціальне життя шляхом активного засвоєння ним норм, цінностей та ідеалів. З урахуванням цього соціалізацію можна розглядати як типовий та одиничний процеси. Типовий процес визначається соціальними умовами, залежить від класових, етнічних, культурних та інших відмінностей. Пов'язаний він із формуванням типових для певної спільноти стереотипів поведінки. Соціалізація як одиничний процес пов'язана з індивідуалізацією особистості.

## **1.2. Стадії формування класного колективу**

Будь-яка група, перш ніж стати командою, долає певні етапи (стадії). Розглянемо їх докладніше (Додаток А). Спочатку це «робоча група» - тобто саме той клас, з яким безпосередньо не працювали з метою командоутворення.

Наступний етап – «псевдокоманда». Він характеризується загостренням конфліктів, виникненням суперечок і протиріч. Це пов'язано з тим, що учні краще пізнають одне одного, з'являються різні точки зору на розв'язання конкретного завдання. Конфлікти також виникають через різне ставлення до командних справ: хтось виявляє більшу відповідальність, а хтось – навпаки; хтось дійсно віддається справі, а хтось зневажливо ставиться до виконання необхідних справ. На цьому етапі негативні емоції виникають ще й тому, що в групі не відрегульовані правила взаємодії. Цей етап є дуже важливим у житті команди, адже нерозв'язані конфлікти можуть набути прихованої форми, як наслідок – група ніколи не перетвориться на команду. Саме завдяки цьому етапу група починає усвідомлювати той факт, що необхідно змінювати атмосферу й починати взаємодіяти по-іншому.

Етап «потенційна команда» характеризується тим, що члени групи намагаються знайти шляхи ефективної взаємодії. Починають формуватися



правила спільної роботи й спілкування, емоційна атмосфера поліпшується й стабілізується.

І нарешті, «зріла команда» - це і є справжнє об'єднання людей, що повноцінно й ефективно діє, де підтримка й взаємодопомога є панівним емоційним чинником. На цьому етапі команда відзначається вмінням чітко перерозподіляти обов'язки, працювати на загальну мету, коли кожний учасник відповідає за її досягнення, уміння гнучко й мобільно перебудовуватися відповідно до нових обставин.

Для того, щоб група стала командою, необхідно подолати всі ці етапи. У реальності це може тривати впродовж років, технологія ж створення команди припускає форсоване подолання цих етапів у тренінговому режимі.

### **1.3. Становище особистості підлітка в структурі взаємин класу**

У підлітковому, як і в молодшому шкільному віці, основним соціальним середовищем дитини залишається школа. Зовнішні умови розвитку тісно пов'язані із внутрішніми. На основі вищого, ніж у молодших школярів, рівня психічного та особистісного розвитку відбуваються докорінні зміни у змісті і співвідношенні основних мотиваційних тенденцій особистості підлітка. На цьому етапі у дитини виникає специфічний комплекс потреб, що виражається в прагненні знайти своє місце у групі ровесників. Своєрідність соціальної ситуації розвитку підлітка полягає у включенні його в нову систему стосунків, спілкування з дорослими та ровесниками, в опануванні нових соціальних функцій. У школі це виявляється передусім у необхідності налагодження у зв'язку з предметним навчанням стосунків не з одним, а з багатьма вчителями, врахування особистісних якостей кожного з них і їх нерідко суперечливих вимог. Усе це, як зазначала Л. Божович, зумовлює нову позицію учнів щодо вчителів, своєрідно емансипує їх від безпосереднього впливу дорослих, робить їх самостійнішими. Найголовніша зміна в соціальній ситуації розвитку підлітка, на її думку, породжена роллю в його житті групи ровесників. Тому в навчально-виховній роботі з підлітками необхідно враховувати важливість для їх поведінки і діяльності думки однолітків. Основним чинником розвитку підлітка є його власна соціальна активність,

спрямована на засвоєння важливих для нього зразків поведінки і цінностей, на побудову стосунків з дорослими, ровесниками. Підлітки включаються у різні види суспільно корисної діяльності, що розширює сферу їхнього спілкування, можливості засвоєння соціальних цінностей, сприяє формуванню моральних якостей особистості. Отже, для соціальної ситуації розвитку підлітка характерні перехід до середньої школи, зміна стосунків з учителями, однолітками, батьками, розширення сфери соціальної активності.

У підлітковому віці серед дітей починають виділятися групи. Спочатку вони складаються з представників однієї підгрупи, згодом виникає тенденція до об'єднання подібних груп в більші компанії, члени яких щось роблять спільно. З часом групи стають змішаними. Ще пізніше відбувається розділення на пари, так що компанія складається тільки із зв'язаних між собою пар. Такі групи стають для підлітка референтними.

Поняття «референтні групи» було введено Г.Хайменом [2, с.38], якому належить відкриття феномена «референтної групи». Експерименти Хаймена довели, що частина членів певних малих груп (в експерименті брали участь студентські групи) розділяє норми поведінки, прийняті зовсім не в цій групі, а в якійсь іншій, на яку вони орієнтуються. Такі групи, в які індивіди не включені реально, але норми яких вони приймають, Хаймен назвав референтними групами. Ще чіткіше відмінність цих груп від реальних груп членства була відзначена в роботах М.Шер, де поняття «референтної групи» було пов'язане з «системою відліку», яку індивід використовує для порівняння свого статусу зі статусом інших осіб. У подальшому Р.Кеплі, розробляючи поняття референтних груп, виділив дві їх функції: порівняльну і нормативну, показавши, що референтна група потрібна індивідові або як еталон для порівняння своєї поведінки з нею, або для нормативного оцінювання.

У виховній роботі з підлітками важливу роль відіграє формування згуртованого колективу, або команди з певної навчальної групи. Для чого це необхідно? Перш ніж говорити про це, важливо визначити, що ж ми

називатимемо командою. Команда – це група людей, які об'єднані спільною метою, мають високий рівень довіри одне до одного, ефективно взаємодіють, спрямовані на спільний результат.

Будь-яка група на шляху свого претворення на колектив долає стадії, у яких неминуче виникають конфлікти й взаємне «притирання».

Потреба у самоствердженні - спрямованість підлітка на пошуки, виявлення та реалізацію своєї індивідуальності, унікальності в системі соціальних зв'язків.

Поява даної потреби є свідченням переходу підлітка на наступний етап соціалізації - індивідуалізацію. Сутність самоствердження підлітка пояснюється прагненням до підтвердження самоцінності, бажання бути гідним уваги й отримати визнання інших, набути впевненості в собі.

#### **1.4. Вплив сімейного виховання на соціально-психологічний аспект поведінки дитини в колективі**

Одна з головних особливостей підліткового і раннього юнацького віку - зміна значущих осіб і перебудова взаємин з дорослими.

Радянські психологи, починаючи з Л. С. Виготського, одноставно вважають головним новоутворенням підліткового віку почуття дорослості. Однак орієнтація на дорослі цінності і порівняння себе з дорослими найчастіше змушують підлітка знову бачити себе відносно маленьким, несамостійним. При цьому, на відміну від дитини, вона вже не вважає таке положення нормальним і прагне його подолати. Звідси суперечливість почуття дорослості - підліток претендує бути дорослим і в той же час знає, що рівень його домагань далеко не в усьому підтверджений і виправданий.

З факторів соціалізації, розглянутих по окремої, найважливішим і впливовим була і залишається батьківська родина як первинний осередок суспільства, вплив якої дитина відчуває раніше за все, коли він найбільш чутливий. Сімейні умови, включаючи соціальний стан, рід занять, матеріальний рівень і рівень освіти батьків, значною мірою визначають життєвий шлях дитини. Крім свідомого, цілеспрямованого виховання, що дають йому батьки, на дитину впливає вся

внутрішньосімейна атмосфера, причому ефект цього впливу накопичується з віком, заломлюючись в структурі особистості.

Немає практично жодного соціального чи психологічного аспекту поведінки підлітків, який не залежав би від їхніх сімейних умов в сьогоденні або минулому.

Значний вплив на особистість підлітка робить стиль його взаємин з батьками, який лише почасти обумовлений їх соціальним становищем.

Дитина, позбавлена сильних і недвозначних доказів батьківської любові, має менше шансів на високу самоповагу, теплі і дружні стосунки з іншими людьми і стійкий позитивний образ «Я».

Емоційний тон сімейного виховання існує не сам по собі, а в зв'язку з певним типом контролю і дисципліни, спрямованих на формування відповідних рис характеру (Г. Елдер, 1971).

Найкращі взаємовідносини підлітків з батьками складаються зазвичай тоді, коли батьки дотримуються демократичного стилю виховання. Цей стиль найбільшою мірою сприяє вихованню самостійності, активності, ініціативи і соціальної відповідальності. Поведінка дитини спрямовується в цьому випадку послідовно і разом з тим гнучко і раціонально: батько завжди пояснює мотиви своїх вимог і заохочує їх обговорення підлітком; влада використовується лише в міру необхідності; в дитині цінується слухняність і незалежність; батько встановлює правила і твердо проводить їх у життя, але не вважає себе непорушним; він прислухається до думок дитини, але не виходить тільки з його бажань.

## РОЗДІЛ 2

### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД РОЗВИТКУ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В УЧНІВСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

#### **2.1. Методики виявлення та оцінки міжособистісних взаємин в колективі**

Нині у психології існує величезна кількість конкретних методичних прийомів дослідження міжособистісних взаємин. Це цілком зрозуміло, беручи до уваги як велику феноменологію міжособистісних взаємин, задачі, які розв'язуються окремими методиками, так і розбіжності в теоретичній оцінці сутності досліджуваного явища.

Систематизація методик психодіагностики міжособистісних взаємин можлива на різних підставах:

- на підставі об'єкта (діагностика взаємин між групами, внутрішньогрупових процесів, діадних відносин тощо);
- на підставі задач, що розв'язуються в дослідженні (виявлення групової згуртованості, спрацьованості, сумісності);
- на підставі структурних особливостей використовуваних методик (опитувальники, проектні методики, соціометрія тощо);
- на підставі вихідної точки відліку діагностики міжособистісних взаємин (методики суб'єктивних переваг, методики виявлення особистісних характеристик учасника дослідження, методики дослідження суб'єктивного відображення міжособистісних взаємин тощо).

Необхідно відзначити, що критерії систематики важливі з тієї точки зору, що вони мають певне значення для оцінки адекватності методики тому чи іншому конкретному дослідженню і сприяють вибору методики або категорії методик для конкретного дослідження.

Повнота й об'єктивність інформації під час діагностики максимально наближає планування виховних завдань до реальних потреб класу й відповідає оптимальному розвитку дітей [3, с. 46].

Педагогічна діагностика виконує такі функції:

1. контроль-коригувальну – це отримання даних і коригування процесу виховання;
2. прогностичну – передбачення, прогнозування змін у розвитку вихованців у майбутньому;
3. виховних впливів учителя на вихованців.

Досвід свідчить, що діагностика безпосередньо пов'язана з етапами керування розвитком колективу й особистості. Відповідно до цього визначають три типи діагностики:

1. Початкову – пов'язана із плануванням і керуванням класним колективом.
2. Коригувальну(поточну) – проводиться для організації діяльності учнівського колективу та визначення змін в ньому.
3. Узагальнювальну(підсумкову) – отримання основних даних для коригування педагогічного впливу протягом наступного навчального року.

Знання структури неформальних взаємин значно полегшує розуміння внутрішньогрупової атмосфери і дозволяє знаходити найбільш раціональні шляхи впливу на ефективність групової роботи.

Психологічне вивчення групи включає:

1. Оцінку групових соціально-психологічних процесів: процеси групового цілепокладання, спільні дії, спрацьованість, керівництво діяльністю.
2. Вивчення спілкування(міжособистісне, сприймання, реформування, взаємодія, групоутворення, рольова диференціація, згуртованість, конфлікти, реалізація групових санкцій).
3. Дослідження внутрішньогрупової поведінки окремих її членів: конформність, лідерство, відхилення у поведінці, соціально-психологічна адаптація, групове самоствердження.

4. Оцінку динамічної структури колективу: структура комунікацій, функціонально-рольові взаємозв'язки, емоційні міжособистісні переваги.

5. Оцінку групових соціально-психологічних утворень: групові потреби, груповий інтерес, групові норми і цінності, мікрогрупи, традиції, соціально-психологічний клімат та інше.

Педагогічне вивчення групи включає:

1. Метод опитування: виявляються ціннісні орієнтації вихованців, знання, настанови, позиція, ставлення до однолітків, навколишнього світу й себе.

2. Метод спостереження: полягає в збиранні, систематизуванні фактів, випадків, особливостей поведінки вихованців.

3. Метод бесіди: гнучкіший спосіб вивчення вихованців порівняно з опитуванням.

4. Метод анкетування й інші методи опитування дозволяють отримати різні відомості про особистісні якості, цінності, взаємини, мотиви діяльності вихованців.

5. Метод зіткнення поглядів, позицій – дозволяє звертатися до дітей із проханням висловити свою думку; порадити як ставитися до певного явища, поведінки, проблеми.

6. Метод незавершеного речення, оповідання, малювання або доповнення малюнка, розігрування ситуації – доречно використовувати для коригування своєї роботи, внесення змін у навчально-виховний процес.

7. Метод соціометричного вибору – метод, що дозволяє виразити кількісно та графічно структуру міжособистісних взаємин у колективі.

Рекомендується проводити як загальну педагогічну діагностику класу, так і спрямовану на конкретні аспекти розвитку вихованців.

## **2.2. Форми та методи організації згуртованості та командоутворення**

Існують умови, які знижують здатність команди працювати разом:

- необмежене панування лідера;

- воюючі підгрупи;
- нерівна участь і неефективне використання групових ресурсів;
- жорсткі або нефункціональні групові норми і процедури;
- наявність ригідних захисних позицій;
- відсутність творчості при вирішенні проблем;
- обмежена комунікація;
- розбіжності і потенційні конфлікти.

Розрізняють чотири основні підходи до формування команди: 1) цілеполягаючий (заснований на цілях), міжособистісний (інтерперсональний), 3) рольовий, 4) проблемно-орієнтований.

1. Цілеполягаючий підхід (заснований на цілях) - дозволяє членам групи краще орієнтуватися в процесах вибору і реалізації групових цілей. Цілі можуть бути стратегічними за своєю природою або встановлені відповідно до специфіки діяльності.

2. Міжособистісний підхід (інтерперсональний) - сфокусований на поліпшенні міжособистісних відносин у групі і заснований на тому, що міжособистісна компетентність збільшує ефективність існування групи як команди. Його мета - збільшення групової довіри, заохочення спільної підтримки, а також збільшення внутрішньоконандної комунікації.

3. Рольовий підхід - проведення дискусії і переговорів серед членів команди щодо їх ролей; передбачається, що ролі членів команди частково перекриваються. Командна поведінка може бути зміненою в результаті зміни їх виконання, а також індивідуального сприйняття ролей.

4. Проблемно-орієнтований підхід до формування команди (через рішення проблем). Зміст процесу включає в себе послідовний розвиток процедур рішення командних проблем і потім досягнення головного командного завдання. Передбачається, що поряд з напрацюванням такого вміння у всіх членів команди активність за її формування повинна бути також сфокусована на виконання



основного завдання, міжособистісних вміннях, а також може включати цілепокладання і прояснення функціонально-рольової співвіднесеності.

Серед факторів, що впливають на освіту команди як організаційної форми колективного управління, необхідно особливо відзначити тип спільної діяльності, особливості членів команди і тип лідера. Під командоутворенням розуміється розвиток групи з формальної управлінської структури в контактну групу з особливою субкультурою. У розвитку команди можна ідентифікувати 4 основних етапи: адаптація, групування і кооперація, нормування діяльності та функціонування.

Формування команди впливає на ефективність всієї подальшої її діяльності: керівництво та якість прийняття рішень поліпшуються; змінюється командна субкультура (зазвичай - в бік більшої відкритості); з'являються наполегливість у відстоюванні своєї позиції, кооперація між усіма членами команди.

Важливо правильно організувати роботу колективу відповідно до стадій організації командоутворення [3, с. 7].

### **Стадія орієнтації**

Це період знайомства вихованців і встановлення первинного контакту. Бажано, щоб знайомство вихованців стало особливою, спеціально організованою подією. Це може бути, наприклад, класна година, де кожен учень зможе розповісти однокласникам про себе (склад родини, життєві пріоритети, хобі тощо). Така інформація допоможе учням якомога швидше виявити спільні інтереси. Для проведення подібного заходу краще обрати місце поза школою. Це дозволить легше встановити контакт між учнями, підготувавши ґрунт для їх подальшої взаємодії. Важливо, щоб на цьому заході були присутні всі учні класу. Перші дні вересня – найкращий час для знайомства.

### **Стадія конфронтації й конфлікту**

На цій стадії форми спілкування між учнями набувають іншого характеру. Друга стадія пов'язана з накопиченням негативних емоцій, агресією дітей, що

може бути спрямованою на однокласників, педагогів, батьків. Тому необхідно значно толерантніше ставитися до них в цей період. Крім того, доречними є бесіди про конфлікти, їх причини та способи вирішення. Наприклад, колективно може обговорюватися певна конфліктна ситуація, з якою вже стикалися учні з іншої школи, щоб знайти можливість конструктивного виходу з неї. Мета обговорення полягає в тому, щоб спрямовувати підлітків до виходу з конфлікту. Якщо ситуація загостриться аж до бажання учня залишити школу, необхідно йому пояснити, що стадія конфронтації й конфлікту – це закономірний процес розвитку будь-якої групи.

Друга стадія може тривати кілька місяців, а може затягтися на невизначений термін. В останньому випадку потрібно навчити підлітків виявляти свої негативні емоції в соціально прийнятних формах: «Почуття гніву – це зрозуміле почуття. Ти маєш право злитися. Але це почуття не повинне перетворюватися на агресію...»

### **Стадія згоди, співробітництва й компромісу**

Це сприятливий період для адекватного сприйняття складних ситуацій, що виникають у колективі під час його формування. Тому доречно проводити заходи у формі ділових ігор, КВК, «круглих столів», формуючи таким чином командний дух і групову згуртованість.

### **Стадія інтеграції особистих потреб**

На четвертій стадії відбувається стабілізація взаємин у колективі. До цього моменту основні проблеми членів співтовариства виявляються розв'язаними. Діти вже знають одне про одного достатньо для повноцінного спілкування й взаємодії. У цей період особливо ефективною є організація позакласних заходів: відвідування музеїв, виставок, театрів, виїздів на природу. На стадії конфронтації й конфліктів проведення подібних заходів є небажаним, а на стадії стабілізації – навіть необхідним.

Створити сприятливу атмосферу в колективі допоможуть ігри та вправи, спрямовані на згуртованість та командоутворення [3, с. 11, 20], (Додаток Б).

Ігри та вправи, що дійсно допомагають об'єднати учасників у справжню команду, відзначаються тим, що:

- ці вправи найчастіше містять елемент екстримальності, що може виражатися як у створенні умов реальної небезпеки, так і в посиленні небезпеки ігрової метафори (наприклад, якщо гра починається словами: «Отже, уявіть, що ви стоїте на краю скелі...»);
- обов'язково існують різні обмеження (не можна заступати лінію, не можна говорити, дивитися, писати та ін.);
- обов'язковим є аналізування взаємодії в межах вправи, а от «глибина» проробляння стратегій взаємодії, переживань учасників залежать від командних завдань.

Метод групової дискусії також дозволяє вплинути на якість командоутворення в колективі. Групова дискусія – метод групового обговорення, що дозволяє виявити весь спектр думок членів групи, можливі шляхи досягнення мети та знайти спільне групове розв'язання проблеми. У груповій дискусії кожен член групи отримує можливість з'ясувати свою позицію, виявити різноманіття підходів, забезпечити всебічне бачення предмета. Крім того, групова дискусія активізує творчі можливості людини, її інтерес до предмета обговорення, є чудовим засобом згуртованості й розвитку групи, забезпечує прийняття групою найоптимальніших рішень.

Отже, застосування цього методу в шкільній практиці має два дуже важливих наслідки. З одного боку, вихованці навчаються способів знаходження ефективних рішень, що можна застосовувати в різних ситуаціях як шкільного, так і позашкільного – подальшого – життя. З другого боку, групова дискусія створює ефективне освітнє середовище, у якому формуються різноманітні комунікативні усвідомлення, розвивається креативність і безліч інших важливих людських здібностей.

Етапів у дискусії не так багато, але всі вони є надзвичайно важливими:

- визначення мети і теми дискусії. На цьому етапі обирається предмет обговорення й дається опис бажаного результату;
- збирання інформації (знань, суджень, нових ідей, пропозицій учасників) із проблеми;
- упорядкування й спільне оцінювання інформації, отриманої під час обговорення. Головне завдання цього етапу – критично проаналізувати всі пропозиції й обрати певну позицію та підбити підсумки.

## РОЗДІЛ 3

### ДІАГНОСТИКА СТАНОВИЩА ОСОБИСТОСТІ ПІДЛІТКА В СТРУКТУРІ ВЗАЄМИН КЛАСУ

#### 3.1 . Організація і обґрунтування методів дослідження

Своє дослідження ми розпочали з написання програми для вивчення процесу командування в п'ятому класі. Послідовне узагальнення результатів діагностики надасть нам можливість робити висновки, прогнозувати процес соціалізації учня та корегувати його.

#### **Програма психологічного дослідження**

Зацікавленість учня в навчальному процесі значною мірою залежить від ставлення до нього всього класу. Дане дослідження дозволить нам охарактеризувати стосунки в колективі дітей підліткового віку, окреслити соціально-психологічні особливості соціалізації особистості підлітка.

Дослідження проводилось протягом I семестру 2012-2013 н.р. з учнями 5 класу Березнівського НВК «ЕГЛ-ЗОШ I-II ст.».

**Об'єкт дослідження:** процес командування в колективі п'ятикласників.

**Предмет дослідження:** колектив учнів 5 класу Березнівського НВК «ЕГЛ-ЗОШ I-II ст.», оскільки, цей колектив є новоствореним. Загальна вибірка 23 учні. Вік учасників експерименту становить 10-11 років. При цьому слід зазначити, що в колективі є діти, які навчалися разом з 1 класу і є діти новоприбулі.

**Мета:** експериментальне дослідження міжособистісних відносин у групі в процесі командування.

**Завдання дослідження:**

- дослідження взаємозв'язку між внутрішньогруповими відносинами, рівнем розвитку групи як колективу і сприятливість його соціально-психологічного клімату;

- провести спостереження за міжособистісними взаємовідносинами в колективі дітей під час перерв;
- інтерпретація отриманих результатів з подальшою розробкою практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності командоутворення в 5 класі.

**Для досягнення поставленої мети провести:**

- 1) Спостереження за міжособистісними взаємовідносинами в колективі дітей під час перерв.
- 2) Анкета «Ставлення до учнів» [15, с. 12].
- 3) Метод соціально-психологічної самооцінки малої групи як колективу (СПСК) [9, с. 145].
- 4) Тест «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» [8, с. 301-305].

**3.2 . Результати вивчення міжособистісних відносин у процесі командоутворення**

Колектив 5 класу складається з 23 дітей, з них 9 дівчаток, 14 хлопчиків. В результаті спостережень за міжособистісними взаємовідносинами в колективі дітей під час перерв стало очевидним те, що учні класу проявляють високу активність та енергійність. Проте, діти не можуть організувати спільну колективну діяльність, часто конфліктують між собою, не володіють елементарними навиками ефективного спілкування. Вони бояться негативних оцінок з боку однокласників. П'ятикласники виявляють байдужість до тіснішого спілкування, негативно ставляться до спільної колективної роботи. Все це не дає змоги діяти п'ятикласникам повноцінно діяти й реалізовувати свої навчальні здібності та проявляти особистісні якості.

Згідно результатів спостережень за 5 класом була висунута гіпотеза про те, що покращивши психологічний клімат у класі та згуртувавши колектив, більшість негативних явищ зникне. Це сприятиме не лише покращенню навчальних досягнень, але й поведінки під час перерв та на уроках. Дасть змогу вчителю

більш ефективно використовувати різні інтерактивні методи навчання. Все це спонукало нас експериментально вивчити рівень згуртованості колективу та психологічний клімат класу.

**Анкета: «Ставлення до учнів».**

Мета: вивчити ставлення учнів одне до одного та психологічний клімат колективу.

Дата проведення: 28.09.2012р.

Кількість опитаних: 23 учні, в тому числі хлопчиків – 14, дівчаток – 9.

За результатами опитування (Додаток Ж) стало відомо, що є діти, які некомфортно себе почувають в класному колективі. Виявили, також, що клас не дуже дружній. Відповіді на останнє запитання свідчать про те, що багато дітей не можуть реально оцінити ситуацію та потребують допомоги в налагодженні міжособистісних стосунків. Діти прагнуть навчитись правильно і толерантно спілкуватись, вирішувати проблеми.

**Методика: «Соціально-психологічна самоатестація малої групи як колективу (СПСК)».**

Мета: дослідити всю систему відносин в малій групі та графічно її представити, виділити серед цих відносин найбільш і найменш розвинені (Додаток В)

Дата проведення дослідження: 22.10.2012р.

Кількість опитуваних: 23 учні, в тому числі хлопчиків – 14, дівчаток – 9.

Згідно результатів проведеної методики (Додаток Г) ми бачимо, що найбільш в класі розвинуті відкритість та інформованість. П'ятикласники позитивно ставляться до інших класних колективів, нових учнів та добре проінформовані про справи класу й один одного.

Найменш розвинуті колективізм та згуртованість. Це пояснюється тим, що в класі існує декілька мікрогруп, лідери яких між собою мало контактують і не підтримують тісних дружніх стосунків.

Отже, соціально-психологічний рельєф групи як колективу відображається в графічній формі. (Додаток Д).

Також бар'єром до командування у 5 класі є гендерні стереотипи, які гостро відчуються в ранньому підлітковому віці: хлопчики протистоять дівчаткам і навпаки. Часто їх думки і рішення не співпадають, суперечать між собою.

Вцілому в колективі середній рівень розвитку міжособистісних стосунків (Додаток Г ).

### **Тест: «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді»**

Мета: стимуляція згуртованості, емоційної підтримки, формування позитивної самооцінки та виявлення лідерських якостей особистості.

Дата проведення: 17.12.2012 р.

Кількість опитуваних: 23 учні, в тому числі хлопчиків – 14, дівчаток – 9.

Для забезпечення ефективності командування з результатами тесту п'ятикласники були ознайомлені на класній годині (Додаток Е). Діти, в процесі ознайомлення зрозуміли, що можуть взаємно доповнювати один одного. Кожен відчув себе корисним, потрібним в діяльності колективу. Результати даного тесту може використати класний керівник для ефективного розподілу функціональних обов'язків в класі.

### **3.3. Рекомендації щодо командування в учнівських колективах**

Таким чином, проаналізувавши класний колектив та виявивши бар'єри, які перешкоджають забезпеченню якісного командування ми вирішили розробити програму, що допоможе їх подолати.

**Програма психолого-педагогічного супроводу командування в учнівському колективі 5 класу Березнівського НВК “ЕГЛ-ЗОШ І-ІІ ступенів”**



Провідним видом діяльності в підлітковому віці є комунікативна: спілкуючись перш за все зі своїми однолітками, діти здобувають необхідні знання про життя. Для підлітка дуже важливо, що думає про нього група, до якої він належить. Один лише факт приналежності до певної групи надає йому додаткової впевненості у собі. Становище дитини у групі та якості, які він здобуває в колективі істотно впливають на його поведінкові мотиви.

**Мета програми:** визначити психологічний статус кожного члена групи; дослідити процес міжособистісної взаємоадаптації між окремими членами класного колективу та внутрішні процеси самоприспособлення у змінених обставинах шкільного життя; дати учням систематичні знання про вироблення позитивних рис характеру під час спілкування та розвиток комунікативних умінь.

**Шляхи реалізації:** психодіагностика, психологічна просвіта, психокорекційна робота з учнями; консультаційно-просвітня робота з педпрацівниками та батьками дітей.

## ПРОГРАМА

### I етап: діагностичний

Мета: визначити психологічний статус і роль кожного члена групи, його сильні та слабкі сторони.

№п/п	Зміст роботи	Мета	Форма проведення
1.	Соціометричне дослідження	Визначити психологічний статус кожного члена групи	групова
2.	Психологічний клімат класного колективу (за В.Івашкіним, В. Онуфрієвою)	Визначення психологічного клімату за критеріями: емоційним, моральним і діловим.	групова
3.	Анкета: «Визначення індексу згуртованості класу»	Визначити ступінь інтеграції класу, його	групова

		згуртованість в єдине ціле.	
4.	Анкета: «Моя відповідальність»	Визначення рівня відповідальності за доручену справу.	групова

## II етап: просвітньо-консультаційний

Мета: допомогти учням усвідомити психологію людського взаєморозуміння, зосередити їхню увагу на добрих вчинках і виробленні позитивних рис характеру, залучати дітей до аналізу своїх дій і вчинків.

№п/п	Зміст роботи	Мета	Форма проведення
1.	Година психолога: «Правила ефективного спілкування»	Засвоєння основних правил та засобів ефективного спілкування.	групова
2.	Дискусія «Що стоїть на заваді відкритому спілкуванню?»	Засвоєння технік ефективного спілкування в процесі дискусії.	групова
3.	Класна година: «Морська подорож»	Зняття психоемоційного напруження, підвищення навчальної мотивації та формування дружніх стосунків у колективі.	групова
4.	Урок психології: «Джерела моєї душі, або Ярмарок чеснот»	Розвиток позитивного самоприйняття, комунікативних навичок та згуртованості групи.	групова

### III етап: корекційно-розвивальний

Мета: корекція і розвиток комунікативних умінь, навичок ефективного спілкування, подолання психологічних бар'єрів спілкування у класі.

№п/п	Зміст роботи	Мета	Форма проведення
1.	Психологічна гра на згуртування колективу: «Будинок наших взаємин»	Згуртування класного колективу	групова
2.	Психологічна гра на згуртування колективу: «Відкриємо серця одне одному!»	Згуртування класного колективу, створення позитивного психологічного клімату.	групова
3.	Вправа: «Килим миру»	Розвиток умінь розв'язання конфліктних ситуацій	групова

### IV етап: підсумковий

Мета: аналіз проведеної роботи та ознайомлення вчителів і батьків з висновками та рекомендаціями.

№ п/п	Зміст роботи	Мета	Форма проведення
1.	Порівняння результатів психодіагностики на початковому та кінцевому етапах реалізації програми.	Підготувати аналітичний звіт та моніторинг навчальної та виховної діяльності колективу 5 класу	_____
2.	Виступ на нараді педагогічних працівників: «Вплив згуртованості колективу на поведінку та рівень навчальних досягнень»	Продемонструвати моніторинг навчальної та виховної діяльності колективу 5 класу.	групова

3.	Батьківські збори: «Стратегія сімейного виховання»	Ознайомити батьків із стратегіями ефективного виховання та його впливом на соціалізацію підлітка.	групова
----	----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

### Очікувані позитивні результати:

№ п/п	Критерії	Показники результативності
1.	Когнітивний	<ul style="list-style-type: none"> <li>-знання про навички ефективного спілкування;</li> <li>-знання про себе як особистість;</li> <li>-знання про шляхи вирішення конфліктних ситуацій;</li> <li>-знання про вироблення позитивних рис характеру під час спілкування.</li> </ul>
2.	Мотиваційно-ціннісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>-позитивне ставлення до однолітків;</li> <li>-оцінювання власних дій та вчинків;</li> <li>-позитивне ставлення до колективної діяльності;</li> <li>-вміння розуміти і слухати інших;</li> <li>-вміння виправляти свої помилки.</li> </ul>
3.	Діяльнісно-прогностичний	<ul style="list-style-type: none"> <li>-здатність до самоаналізу та самореалізації;</li> <li>-здатність знайти друзів серед однолітків;</li> <li>-вміння взаємодіяти в колективі.</li> </ul>

## ВИСНОВКИ

На основі проведених дослідження, можна стверджувати, що командування в учнівських колективах – це процес тривалий та нелегкий.

Команда утворюється з робочої групи шляхом спеціальних заходів, спрямованих на більш повне розкриття творчого потенціалу, створення сумісності всіх членів команди, пов'язування індивідуальних інтересів для однієї широкої спільної діяльності. Діяльність команди набагато ефективніша, ніж групи.

В забезпеченні якісного процесу утворення команди в класі повинні брати участь не тільки батьки, вчителі та психологи, а й самі учні, проявляючи бажання відкривати своїх однокласників з нових сторін й залучатись до спільної діяльності.

Оскільки, саме в колективі з'являються потреби в самовираженні, спілкуванні та наслідуванні, то виховувати навчальну групу необхідно як колектив, що є однією з найважливіших умов для активної роботи кожного окремого учня.

В якості першого кроку в процесі командування пропонується процедура дослідження міжособистісних відносин у класі, в рамках якого планується створити команду. Серед відомих методів вивчення колективу нами були виділені наступні:

1. Метод соціально-психологічної самоатестації малої групи як колективу (СПСК).
2. Тест «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді».
3. Спостереження за міжособистісними взаємовідносинами в колективі дітей під час перерв.
4. Анкета: «Ставлення до учнів».

Використання перерахованих вище методик діагностики міжособистісних відносин в колективі, дозволило зробити наступні висновки:

- визначальним фактором для ефективного командування на базі діючого колективу є міжособистісні взаємини його членів, психологічний стан учнів та їх самооцінка;
- соціальна некомпетентність, завищена вимогливість один до одного та низький рівень самооцінки деяких учнів.

Для того, щоб успішно подолати ці недоліки потрібно враховувати закономірності групового розвитку та використовувати різні методи та форми виховання учнів. Ставлячи перед групою учнів єдину мету, організовуючи їхню спільну діяльність, спрямовану на досягнення цієї мети, виховуючи в них дружбу, колективізм і товариськість, можна сформувати дружний колектив, досягти кооперації взаємодії його членів.

Отже, для забезпечення ефективного процесу командування в учнівських колективах потрібно враховувати настрій учнів, покращувати навички спільної роботи, досягати правильного розподілу обов'язків, проводити тренінги, ігри на згуртування колективу.

Таким чином, я описала сутність процесу командування, його сфер, стадій; охарактеризувала підлітковий вік з психологічної точки зору; окреслила соціально-психологічні особливості соціалізації особистості підлітка; практично дослідила особливості соціалізації підлітка як етапу становлення особистості в колективі; розглянула форми та методи організації згуртованості учнів та командування в групі, виконавши тим самим поставлені мною на початку роботи завдання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воронов В.В. «Технология воспитания» – М., 2000.
2. Воронцова Е. В. «Соціалізація підлітків в учнівських колективах»// Психологічна служба школи , №3, 2012.
3. Дербеньова А. Г., Кунцевська А. В. «Класному керівнику: створення і розвиток колективу класу» - Харків, 2011.
4. Дереклеева Н. И. «Классный руководитель. Основные направления деятельности». – М., 2001.
5. Зотов В.В., Ленський Є.В. «Завдання і організаційні основи менеджмента».М., 1996.
6. Ингенкамп К. «Педагогическая диагностика». – М., 1991.
7. Коджаспирова Г. М. «Педагогика: практикум и методические материалы: Учеб. пособ. для студентов пед. училищ и колледжей». – М., 1993.
8. Козлов В. В., Мануйлов Г. В. «Социально психологическая диагностика развития личности и малых групп – М., Изд-во Института психотерапии 2002г. С.301-305.
9. Овчарова Р. В. «Справочная книга школьного психолога». – М., 1996.
10. Олдхем Д. «Культура організації». М., 1991.
11. «Організаційна поведінка» / Під ред.Е. М. Короткова та О. М. Силіна. – Тюмень: Вектор Бук, 2004. - 308 с.
12. Петровский А. В., Шпалинский В. В. «Социальная психология коллектива» - М., «Просвещение», 1978 .
13. Пригожий А.І. «Сучасна соціологія організацій». М., 1995.
14. Скворчевська О. В., Нуреева О. С. «Класні години з психологом» - М., 2009.
15. Протуренко О. «За штурвалом класу»//Шкільний світ, №37, 2011.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Стадії організації командування

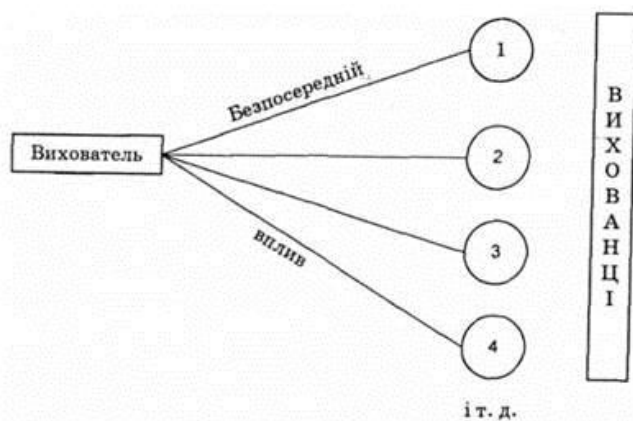


Рис. 3.6. Структура колективу на першій стадії

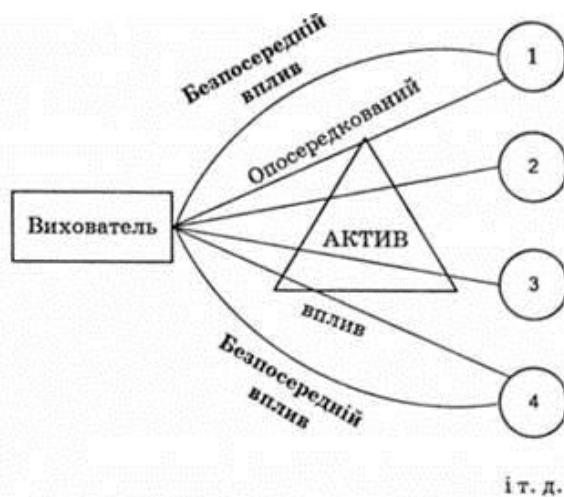


Рис. 3.7. Структура колективу на другій стадії

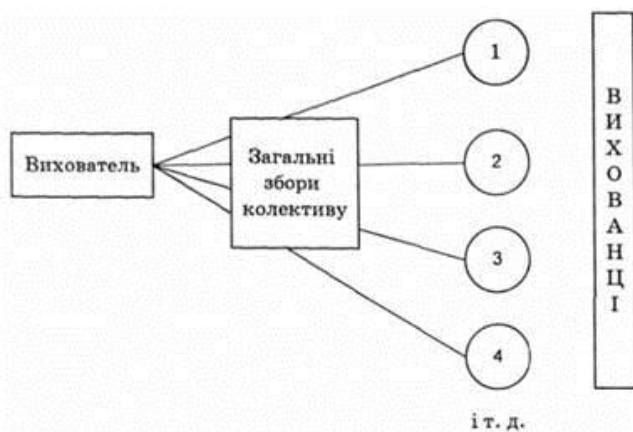


Рис. 3.8. Структура колективу на третій стадії



**Додаток Б****Ігри та вправи для згуртування колективу**

Приклад гри: «Уявіть!»

Мета гри: активізація концентрації уваги, услухування.

Цільова аудиторія: без обмежень.

Ресурси гри

Для учасників:

- розвинення візуального-образного мислення;
- розвинення творчої уяви;
- розвинення спостережливості й узгодженності своїх дій із діями інших членів групи.

Для тренера:

- діагностування готовності групи до роботи із творчим, уявлюваним матеріалом;
- розкриття творчого потенціалу учасників;
- зниження втомлюваності й підготовка учасників до нового виду діяльності.

Інтрига

- Час вечеряти, ми з вами дуже-дуже зголодніли! Уявіть, що ми опинилися в казковій Країні Уяви, де в нашому розпорядженні всі фрукти й городина світу, достатньо тільки уявити їх. Але те, наскільки швидко ми зможемо їх скуштувати, залежить від кожного з нас.

Інструкція

1. Для того, щоб потрапити до казкової Країни Уяви, передусім нам потрібно створити коло зі стільців таким чином, щоб спинки стільців торкалися одна одної.

## Продовження додатка Б

2. Кожний із вас отримає картку з назвою фрукта або овоча. Ваше завдання – за допомогою слів створити образ певного фрукта або овоча, щоб решта гравців «побачили» цей фрукт або овоч у своїй уяві. Завдання решти учасників якнайшвидше відгадати, про що йдеться.

3. Умови будуть такими:

- не показувати сусідові свою картку;
- якщо ви здогадалися, про який фрукт – овоч йдеться, підведіть руку;
- щоб не загострювати почуття голоду, намагайтеся не описувати смакові відчуття (використовуйте цей прийом тільки в крайньому випадку).

- Молодці! Чудово впоралися із завданням! Пропоную сісти в коло. Як прикро, що ми перебуваємо не в Країні Уяви!

Особливості проведення: гра може тривати 15-20хв, залежно від рівня підготовленості учасників групи й складності завдання (предмета гри); тренерові потрібно підготувати картки з назвами фруктів і овочів, під час гри контролювати опис предмета. Що має бути насамперед візуально – образним (форма, колір, розмір), і процес відгадування (домагатися, щоб усі учасники групи відгадували); гру можна використовувати як вправу – розминку на концентрацію уваги або як основну вправу на впізнавання.

Можливі запитання для обговорення:

- Які почуття, емоції ви відчуваєте після гри?
- Що було складним у грі?
- Що саме викликало утруднення?
- Чому розпочали опис саме із цих характеристик?
- Розповідаючи про фрукт – овоч, чи врахували ви можливу реакцію на вашу розповідь інших учасників?
- Що дозволило швидко здогадатися, про який фрукт – овоч йдеться?

## Продовження додатка Б

Приклад вправи: «Перешиккування»

Підлітки повинні вишикуватися в шеренгу й у цілковитій тиші перешиккуватися за певними ознаками: за першою літерою імені, за днем і місяцем народження, за довжиною першої фаланги вказівного пальця та ін.. Усе необхідно виконати протягом 1хв. Після виконання вправи перевіряємо правильність шикування. Під час аналізування важливо приділити увагу тому, що допомогло учасникам виконати вправу та які недоліки мали місце у взаємодії між учасниками.

**Додаток В****Методи дослідження міжособистісних стосунків у групі**

Методика соціально-психологічної самоатестації малої групи як колективу (СПСК)

Ця методика дозволяє досліджувати всю систему відносин в малій групі, наприклад в класі, і сказати про те, наскільки дана група психологічно розвинена як колектив. Крім того, за допомогою цієї методики можна графічно представити систему відносин, що існують в групі, виділити серед цих відносин найбільш і найменш розвинені.

Методика дозволяє оцінити стосунки:

- 1.Відповідальності.
- 2.Колективізму.
- 3.Згуртованості.
- 4.Контактності.
- 5.Відкритості.
- 6.Організованості.
- 7.Інформованості.

Основу методики складає список суджень. Всього таких суджень 75.

Перед початком дослідження члени групи, які самі оцінюють свої стосунки, отримують інструкцію такого змісту:

«Вам пропонується список суджень, що описують відносини в ідеальному колективі. Потрібно охарактеризувати свою групу як колектив, тобто оцінити, наскільки в ній розвинуті відносини, характерні для колективу.

Для цього необхідно ознайомитися з судженням, співвіднести його зі своєю групою, деякий час подумати і дати йому оцінку від 0 до 6 балів. Всі оцінки проставляються в спеціальному бланку.»

**Список суджень**

- 1.Свої слова підтверджують справою.
- 2.Засуджують прояви егоїзму.
- 3.Мають однакові переконання.

**Продовження додатка В**

- 4.Радіють успіхам один одного.
- 5.Надають допомогу іншим групам і новачкам у своїй групі.
- 6.Уміло взаємодіють один з одним у роботі.
- 7.Добре знають завдання, що стоять перед групою.
- 8.Вимогливі один до одного.
- 9.Всі питання вирішують спільно.
- 10.Одноставні в оцінці проблем, що стоять перед групою.
- 11.Довіряють один одному.
- 12.Діляться досвідом роботи з іншими групами і новачками у своїй групі.
- 13.Безконфліктно розподіляють обов'язки між собою.
- 14.Добре знають підсумки роботи групи.
- 15.Ніколи і ні в чому не помиляються.
- 16.Правильно оцінюють свої успіхи й невдачі в роботі.
- 17.Особистісні інтереси не ставлять вище інтересів групи.
- 18.Мають спільні захоплення (хобі).
- 19.Завжди захищають один одного.
- 20.Рахуються з інтересами інших груп і нових членів в своїй групі.
- 21.При необхідності замінюють один одного в групових справах.
- 22.Знають як позитивні, так і негативні сторони в роботі своєї групи.
- 23.Працюють з повною віддачею сил над вирішенням поставлених перед групою завдань.
- 24.Не залишаються байдужими, якщо зачеплені інтереси групи.
- 25.Швидко досягають згоди при розподілі обов'язків усередині групи.
- 26.Допомагають один одному.
- 27.Справедливо відносяться не тільки до своєї, але й до інших груп, не лише до старих, але і до нових учасників своєї групи.
- 28.Самостійно виявляють і виправляють недоліки в роботі.
- 29.Добре знають правила поведінки в групі.
- 30.Ніколи і ні в чому не сумніваються.
- 31.Не кидають почату справу на півдорозі.
- 32.Гаряче відстоюють прийняті в групі правила поведінки.
- 33.Однаково правильно оцінюють успіхи своєї групи.
- 34.Щиро засмучуються при невдачах своєї групи.
- 35.Однаково правильно оцінюють роботу як своєї, так і інших груп, як старих, так і нових членів групи.
- 36.Уміло дозволяють конфлікти, що виникають у взаєминах один з одним.

**Продовження додатка В**

- 37.Добре знають свої обов'язки.
- 38.Свідомо підкоряються дисципліні.
- 39.Щиро вірять у свою групу.
- 40.Однаково правильно оцінюють невдачі своєї групи.
- 41.Тактовно поводяться відносно один одного.
- 42.Ніколи не підкреслюють переваг своєї групи перед іншими або привілеїв старих членів групи перед новими.
- 43.Швидко знаходять між собою спільну мову.
- 44.Знають, як найкраще взаємодіяти один з одним у спільній роботі.
- 45.Завжди і у всьому мають рацію.
- 46.Особисті інтереси не ставлять на перше місце.
- 47.Активно підтримують корисні для групи починання.
- 48.Мають однакові уявлення про моральність.
- 49.Доброзичливо ставляться один до одного.
- 50.Тактовно поводяться по відношенню не тільки до своєї групи, але і до інших груп, до старих і до нових учасників своєї групи.
- 51.Здатні взяти на себе керівництво групою, якщо буде потрібно.
- 52.Добре знають обов'язки і права один одного.
- 53.Дбайливо ставляться до шкільного майна.
- 54.Підтримують добрі починання своєї групи.
- 55.Дотримуються однакової думки про те, якими якостями повинен володіти кожен член групи.
- 56.Поважають один одного.
- 57.Активно прагнуть до співпраці з іншими групами і з новими членами своєї групи.
- 58.При необхідності готові взяти на себе обов'язки товаришів по групі.
- 59.Добре знають риси характеру один одного.
- 60.Вміють робити все на світі.
- 61.Відповідально виконують будь-яку роботу.
- 62.Чинять активний опір всьому тому, що роз'єднує групу.
- 63.Однаково оцінюють правильність розподілу привілеїв в групі.
- 64.Підтримують один одного у важкі хвилини.
- 65.Щиро радіють успіхам інших груп, нових членів в своїй групі.
- 66.У складних ситуаціях діють організовано і дружно.
- 67.Добре знають індивідуальні схильності і звички один одного.
- 68.Активно беруть участь у роботі, корисної для всієї групи.

**Продовження додатка В**

- 69.Піклуються про успіхи групи.
- 70.Однаково правильно оцінюють справедливість покарань за допущені помилки, які заслуговує група або хтось з її членів.
- 71.Уважно ставляться один до одного.
- 72.Щиро засмучуються при невдачах не тільки своєї, але й чужої групи, не тільки старих, але і нових членів групи.
- 73.Швидко і безконфліктно у всіх ситуаціях знаходять такий розподіл обов'язків, який цілком влаштовує всіх.
- 74.Добре знають, як ідуть справи один у одного.
- 75.На будь-яке питання можуть дати правильну відповідь.

**Обробка результатів і висновки**

Спочатку підраховуються середні оцінки групи по кожному з 70 робочих суджень, потім визначаються середні оцінки цієї ж групи по семи перерахованим вище видам відносин і, нарешті, загальна середня оцінка рівня розвитку групи як колективу. Вирішення питання про те, на якому рівні розвитку перебуває дана група як колектив, приймається на підставі її загальної оцінки. Для висновку користуються наступною шкалою:

- понад 5,0 балів - група дуже високорозвинена як колектив,
- від 4,5 до 4,9 бала - група високорозвинена як колектив,
- від 4,0 до 4,4 бала - група середньорозвинена як колектив,
- від 3,5 до 3,9 бала - група слаборозвинена як колектив,
- менше 3,5 бала - група нерозвинена як колектив.

## Додаток Г

## Таблиця 1

## Результати вивчення рівня розвитку стосунків у колективі

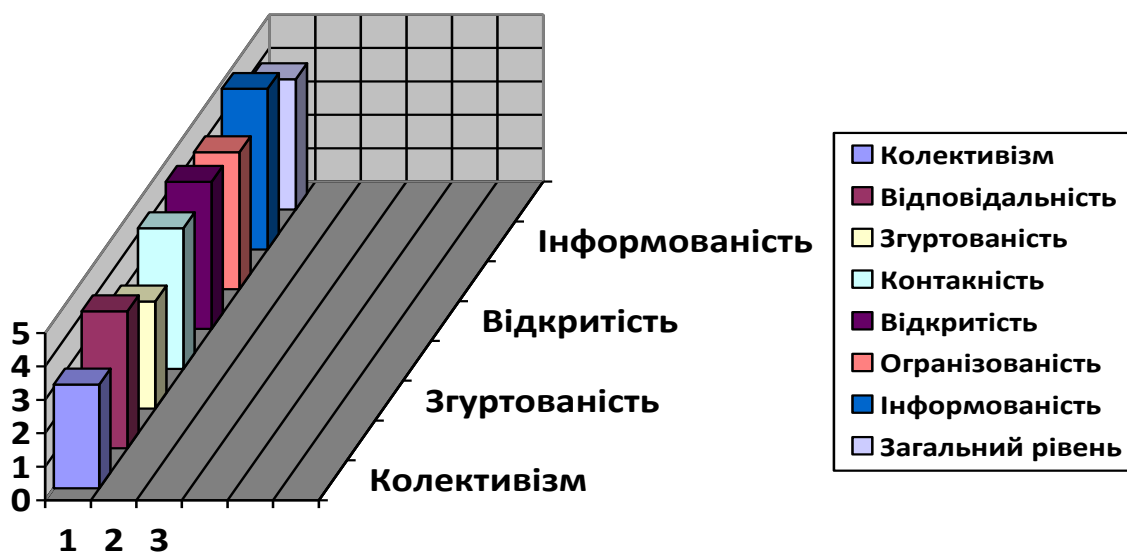
Показники стосунків в класі	Середні показники
Відповідальність	4.1
Колективізм	3.1
Згуртованість	3.2
Контакність	4.2
Відкритість	4.4
Організованість	4.1
Інформованість	4.8
Загальний рівень розвитку групи як колективу	3.9



Додаток Д

Графік 1

## Соціально-психологічний рельєф групи як колективу



**Додаток Е**  
**Таблиця 2**

**Функціонально-рольві позиції в колективі**

Ролі	Функції	Властивості	Тип	Кількість дітей, роль яку найбільше відіграють у групі
I(голова)	Сприймає різні точки зору і приймає рішення	Вміє вислухати, красномовний, логічний, рішучий	Спокійна, стабільна особистість, потребує високомотивованої групи	2(9%)
II(формувальник)	Лідер, поєднує зусилля членів групи в єдине ціле	Динамічний, рішучий, наполегливий	Домінуючий екстраверт, потребує компетентної, цілісної групи	1(4%)
III(генератор ідей)	Джерело ідей	Багата уява, креативність	Нестандартна особистість, потребує мотивованого оточення	2(9%)
IV(оцінювач ідей)	Аналіз і логічні висновки, контроль	Аналітичність, інтелектуальність, ерудованість	Розсудлива, вольова особистість, потребує нових ідей	1(4%)
V(організатор роботи)	Перетворення ідей на конкретні завдання,	Організатор, вольовий, рішучий	Вольова особистість, потребує пропозицій, ідей	3(13%)

	організація їх виконання		групи	
VI(організатор групи)	Сприяє досягненню злагоди в групі, залагоджує непорозуміння	Чуйність, дипломатичність, доброта, комунікабельність	Емпатійна й комунікативна особистість, потребує постійного контакту	5(22%)
VII(дослідник ресурсів)	З'єднуюча ланка із зовнішнім середовищем	Комунікабельний, енергійний, привабливий	Потребує свободи дій, «наполегливий екстраверт»	7(30%)
VIII(завершувач)	Спонукає групу робити все вчасно й до кінця	Професійна педантичність, відповідальність, обов'язковість	Педантична особистість, потребує відповідальності групи	4(17%)

## Додаток Ж

## Результати опитування за анкетною «Ставлення до учнів»

№	Анкетні запитання	Кількість дітей
1	<b>Як однокласники сприймають тебе в класі?</b> а) більшість сприймає мене добре; б) ніхто особливо не цікавиться мною; в) мені здається, що більшість не хоче, щоб я був з нею в одному класі.	а) – 16(69%) б) – 3(13%) в) – 4(17%)
2	<b>Як ти оцінюєш своїх однокласників?</b> а) наш клас дуже дружний б) наш клас не дуже дружний, але якби з нами щось проводили, то всі брали б у цьому участь; в) наш клас зовсім не дружний.	а) – 11(48%) б) – 10(43%) в) – 2(9%)
3	<b>Чи задоволений ти тим, як твої товариші ставляться до тебе?</b> а) хотів би, щоб більше дітей зі мною дружило. б) мене не люблять у класі.	а) – 15(65%) б) – 4(17%)
4	<b>Твоя позиція в класі?</b> а) я хочу, щоб наш клас був дружним. б) мені все одно. в) я не хочу, щоб щось проводили, бо не буду брати участь.	а) – 18(78%) б) – 5(22%) в) – 0(0%)
5	<b>Продовж речення:</b> а) я б хотів на уроці: -щоб однокласники не шуміли б) я б хотів щоб психолог мені розповів про: 1) як знайти більше друзів 2) як навчитись краще поводитись у суспільстві 3) як більше дізнатися про свій характер 4) як навчитись правильно спілкуватись	а) – 18(78%) б) – 1) – 8(35%) 2) – 5(22%) 3) – 2(9%) 4) – 8(35%)

## Додаток 3

**Тест «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді»**

Інструкція для учасників дослідження: у кожному розділі розподіліть суму 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. Ці бали можна розподілити між кількома твердженнями. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно занести бали до таблиці, подана нижче.

1. Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:
  - А. Я швидко знаходжу нові можливості.
  - Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми.
  - В. Я досить вдало пропоную нові ідеї.
  - Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
  - Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.
  - Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.
  - Ж. У звичних умовах я працюю швидко.
3. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.
  2. У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:
    - А. Я дуже напружений, поки захід не продумано, не проконтрольовано, не проведено.
    - Б. Я даю занадто велику свободу людям, чий погляд вважаю обгрунтованими.
    - В. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті в групі не з'являються нові ідеї.
    - Г. Мій власний погляд на речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.
    - Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.

**Продовження додатка З**

Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я юо.ся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.

Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.

З. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.

3. Коли я включений у роботу з іншими:

А. Я впливаю на людей не пригнічуючи їх.

Б. Я дуже уважний, тому помилок через недбалість бути не може.

В. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом – і не випустити з поля зору головної мені.

Г. Я маю завжди оригінальні ідеї.

Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.

Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.

Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.

З. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.

4. У груповій роботі для мене характерне те, що:

А. Я дуже зацікавлений в тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.

Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.

В. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.

Г. На мою думку, я маю хист виконувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти.

Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване.

Е. Усе, що я роблю, намагаюся довести до досконалості.

Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою.

З. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно.

**Продовження додатка З**

5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:

А. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.

Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблем.

В. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.

Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив на прийнятті рішень.

Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.

Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання.

Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.

3. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосувати свою уяву та творчі здібності.

6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконати в обмежений час із незнайомими людьми:

А. Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.

Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.

В. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.

Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.

Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.

Е. Я досягатиму поставленої мети попри будь-які складні ситуації.

Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.

3. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.

7. Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:

А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.

### Продовження додатка З

- Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.
- В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні викликає незадоволення.
- Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.
- Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.
- Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.
- Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.
- З. Якщо я нашттовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів:

Побудуйте таблицю відповідно до зразка-ключа, вписуючи по-горизонталі по кожному питанню поряд з відповідною літерою ту кількість балів, яку Ви дали цьому варіанту відповіді.

Підсумуйте бали по кожному з I-VIII стовпчиків. Визначте та стовпці-ролі, де набрано найбільші суми. Ці ролі Ви найчастіше відіграєте в групі.

Зразок-ключ для обробки й інтерпретації відповідей

Ролі Питання	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б		В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В



