

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Татарский государственный гуманитарно-педагогический университете

Практика студентов по психологии:

*составление психолого-педагогической
характеристики учебного класса*

*Учебно-методическое пособие
для студентов педагогических вузов*

Казань 2005

Работа печатается по решению редакционно-издательского совета Казанского государственного педагогического университета

УДК 316.6.(072.8.)

ББК Ю.95.

Практика студентов по психологии: составление психолого-педагогической характеристики учебного класса: Учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов. – Казань: изд-во «Отечество», 2005.- 80 с.

Учебно-методическое пособие составлено для организации педагогической практики студентов по завершению курсов общей и экспериментальной психологии, возрастной, педагогической и социальной психологии. В нее включены краткий теоретический обзор по теории малых групп, примерная схема для составления психолого-педагогической характеристики учебного класса и приложение из рекомендуемых для педагогической практики психологических тестов.

Предназначено для студентов педагогических вузов, педагогов, практических психологов и всех интересующихся психологией.

Составитель: Л. Р. Фахрутдинова

зав. кафедрой психологии, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензенты: А. О. Прохоров

доктор психол. наук, профессор.

Д. В. Вилькеев

доктор пед. наук, профессор.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	4
КРАТКИЙ ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР	7
СХЕМА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ УЧЕБНОГО КЛАССА	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	43
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	58
ЛИТЕРАТУРА	76

ПРЕДИСЛОВИЕ

Мы не говорим педагогам –
поступайте так или иначе;
но говорим им:
**изучайте законы тех психических явлений,
которыми вы хотите управлять,**
и поступайте, сообразаясь
с этими законами
и теми обстоятельствами,
в которых вы хотите их приложить
К. Д. Ушинский
(выделено мною - Л. Р.)

Педагогическая деятельность отличается от других профессий тем, что помещает в центр своего внимания формирующуюся, становящуюся личность, а значит, личность с еще недостаточно развитыми системами психологической защиты, ранимую, чувствительную, слабоустойчивую. В учебных классах ученику приходится совмещать ряд слож-

нейших задач: усваивать знания, вырабатывать учебные умения и навыки, общаться, взаимодействовать, развиваться в системе отношений со сверстниками, строить отношения с педагогами и др. У некоторых учащихся эти процессы проходят сравнительно легко и безболезненно, но в большинстве случаев сопровождаются сложнейшими переживаниями и трудностями. Данное пособие позволит изучить учебный класс как цельный, единый организм, обладающий своей спецификой, склонностями, особенностями. И в то же время, предложенные методы помогут рассмотреть индивидуальное положение каждого ученика в системе взаимоотношений учебного класса. Знания, полученные в результате изучения психологии малой группы, представленной исследуемым учебным классом, позволят Вам быть более эффективными в вашей профессиональной деятельности, позволят выявить тех учеников, которым нужны ваша профессиональная помощь и поддержка, оптимизации внутригрупповых процессов для улучшения психологического микроклимата класса и создания усло-

вий, необходимых для прогрессивного становления, обогащения и созревания каждой личности в вверенном Вам детском коллективе.

Хочется пожелать Вам успехов в благородном труде учителя, являющегося наиважнейшим для будущего всего человечества.

Ни один завоеватель не может изменить сущность
масс,
ни один государственный деятель....

Но учитель –
я употребляю это слово в самом широком смысле –
может совершить и больше,
нежели завоеватели и государственные главы.

**Они, учителя, могут создать
новое воображение и
освободить скрытые силы человечества**

Николай Рерих.

Половодье

(выделено мною – Л. Р.)

КРАТКИЙ ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

Психологическое открытие социальной группы как особой реальности человеческих отношений произошло во второй половине XIX века и послужило решающим стимулом для развития социальной психологии. Утверждение естественно-научной парадигмы в социальной психологии, ориентированной на идеал строго объективного физического знания, а также запросы различных сфер общественной практики послужили причиной того, что в 10-20-е годы XX века главным объектом экспериментального изучения становится *малая группа* – ближайшее социальное окружение человека, среда его непосредственного общения.

В. М. Бехтерев, М. В. Ланге, Ф. Олпорт, Ф. Трэшер, У. Макдуголл и другие ученые на основе разнообразных эмпирических данных приходят к единому выводу, что взаимодействие с другими

людьми и даже их присутствие –реальное, воображаемое или подразумеваемое – существенно влияет на мысли, чувства и поведение человека и, более того, сопровождается возникновением «на индивидуальных» явлений, свойственных некоторой совокупности лиц как целому.

С 30-х годов интерес к психологической проблематике групп приобретает массовый и устойчивый характер, особенно в США. Давно ставшие классическими исследования Э. Мэйо, Я. Морено, М. Шерифа, К. Левина, Д. Картрайта, Л. Фестингера, Дж. Френча, Дж. Тибо, Г. Келли и др. заложили основу современного понимания природы внутригрупповых процессов, равно как и продемонстрировали возможности работы с группой как объектом и инструментом психотехнического воздействия.

Отличительными признаками социальной группы является следующее:

1. Включение человеческой общности в более широкий социальный контекст, систему общественных отношений, определяющих возможность возникновения, смысл и пределы существования груп-

пы и задающих (прямо или от противного) модели, нормы или правила межиндивидуального и коллективного поведения и межгрупповых отношений. В случае классного коллектива большое значение имеют семья, друзья, соседи и другие общности людей, с которыми члены классного коллектива входят в непосредственное общение и другое взаимодействие. Значительное влияние оказывают принадлежность их семей к той или иной социальной, национальной группе, статус самой школы (специализированная, гимназия и др.), политический строй государства и другие факторы.

2. Наличие у членов группы значимого основания (причины) сообщества находится в ней, отвечающего интересам всех ее участников и способствующего реализации потребности каждого. Главной целью классного коллектива является обеспечение учебно-познавательного и учебно-воспитательного процессов.
3. Сходство участи состоящих в группе людей, которые разделяют условия, события жизни и их по-

следствия и в силу этого обладают общностью впечатлений и переживаний.

4. Длительность существования, достаточная для возникновения не только специфического языка и каналов внутригрупповых коммуникаций, но и для формирования коллективных истории (традиций, воспоминаний, ритуалов) и культуры (представлений, ценностей, символов, памятников), оказывающих унифицирующее воздействие на мироощущение членов группы и тем самым сближающих их.
5. Разделение и дифференциация функциональных ролей (позиций) между членами группы или ее подгруппами, обусловленные характером общих целей и задач, условий и средств их реализации, составом, уровнем квалификации и склонностями образующих группу лиц, что предполагает кооперативную взаимозависимость участников, комплиментарность (взаимодополнительность) внутригрупповых отношений. В каждой группе выделяются лидеры, генераторы идей, слушатели и другие позиции, обусловленные внутригрупповыми процессами при реализации учебно-воспитательного процесса.

6. Наличие органов (инстанций) планирования, координации, контроля групповой жизнедеятельности и индивидуального поведения, которые персонифицированы в лице одного из членов группы, наделенного особым статусом (вождя, монарха, лидера, руководителя и др.) представлены подгруппой, обладающими специальными полномочиями (парламент, ректорат, актив класса и др.), либо распределены между членами группы и обеспечивают целенаправленность, упорядоченность и стабильность ее существования.
7. Осознание участниками своей принадлежности к группе, самокатегоризация в качестве ее представителей, более сходных друг с другом, чем с членами других объединений, возникновение на этой основе чувства «Мы» («Свои») и «Они» («Чужие») с тенденцией переоценивать достоинства первых и недостатки вторых. Ситуации межгруппового конфликта часто стимулируют рост внутригрупповой солидарности за счет частичной деперсонификации восприятия членов группы, рассматривающих себя в ситуации угрозы извне как ее равнозначных за-

щитников, а не изолированных обладателей уникальных способностей.

8. Признание малой группы ее социальным окружением, обусловленное участием группы в процессе межгрупповой дифференциации, способствующей становлению и обособлению отдельных общественных объединений и позволяющей со стороны различать их в сложной структуре социального целого и идентифицировать их представителей на основе разделяемых сообществом критериев. Сами критерии могут быть схематичными, ригидными и пристрастными: стереотипизированность и эмоциональность межгрупповых представлений позволяют сомневаться в их истинности, но они не препятствуют эффективному опознанию и категоризации, как самих групп, так и их участников [5-8, 11, 12, 17-19, 25, 27-29].

Понятие малой группы.

По определению Г. М. Андреевой, малая группа – это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных кон-

тактов. Поэтому любые социально-психологические характеристики группы (структурные, динамические, собственно феноменологические) должны преимущественно отражать именно признаки группы как целостной микросистемы социальных и психологических отношений. В особенности это относится к характеристикам сложившейся группы как «совокупного объекта» [2,8].

В. Г. Крысько определяет малую группу как немногочисленную по составу (3-50 человек), хорошо организованную, самостоятельную единицу социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время [18,19].

Классификация малой группы

Составление психолого-педагогической характеристики учебного класса предполагает определение **уровня группового развития** изучаемой малой группы [27-30]..

По уровню развития группы можно выделить слаборазвитые и высокоразвитые группы.

Слаборазвитые группы – это группы, находящиеся на начальном этапе своего существования.

Высокоразвитые группы – это группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, высокоразвитой системой отношений, организации, сплоченности и т. д.

Уровень группового развития – это характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы. *Параметрами сформированности группы* выступают:

-время существования группы: высокоразвитые группы, как правило, имеют длительное время существования;

-число коммуникаций (количество обращений членов группы друг к другу в определенный промежуток времени), уровень сформированности группы по данному параметру можно определить по коэффициенту сплоченности группы. Чем более сплоченной является группа, тем более высокий уровень группового развития.

-наличие сложившихся отношений власти и подчинения: высокоразвитые группы имеют уважаемых, признанных лидеров, групповой актив, четко распределенные внутригрупповые роли и функции.

-деятельность группы, ее ценности и цели. На данной основе выделяют следующую типологию групп: коллективы, просоциальные ассоциации, диффузные группы, асоциальные ассоциации, корпорации [27-30].

Асоциальная ассоциация – слаборазвитая группа, цели и ценности которой носят асоциальный, антиобщественный характер, а межличностные отношения минимально опосредованы какой-либо совместной деятельностью (например, группа хулиганствующих подростков).

Корпорация – высокоразвитые группы, характеризующиеся максимально антиобщественным характером ценностей и целей, межличностные отношения в которых опосредованы асоциальной направленностью деятельности (например, мафия).

Диффузные группы – это случайные группы, в которых люди объединены лишь общими эмоциями и

переживаниями (например, пассажиры автобуса или больные в общей палате).

Просоциальная ассоциация - слаборазвитые группы, цели и ценности которых носят просоциальный характер, но межличностные отношения в которых не опосредованы совместной деятельностью (например, дружеская компания студентов).

Коллектив – это высокоразвитая группа, цели, ценности и деятельность которой имеют социальную ценность; это особое качественное состояние малой группы, достигшей высокого уровня социально-психологической зрелости по социально-психологическим характеристикам.

Таким образом, *всякий коллектив представляет собой малую группу, но не всякая группа может быть признана коллективом* [17].

Составление психолого-педагогической характеристики классного коллектива предполагает умение выделять **формальные и неформальные группы**. Формальная группа отличается тем, что в ней четко заданы все позиции ее членов, которые предписаны групповыми нормами. В формальной группе

строго распределены роли всех членов группы в системе подчинения структуре власти: представление об отношениях по вертикали как отношениях, определенных системой ролей и статусов. Примером формальной группы является любая группа, созданная в условиях конкретной деятельности: рабочая бригада, школьный класс, спортивная команда и т.д.

Таким образом, *формальная группа* – это группа, имеющая официально заданную извне структуру.

Внутри формальных групп стихийно складываются «неформальные» группы, где ни статусы, ни роли не предписаны, где заданной системы взаимоотношений по вертикали нет. Например, в школьном классе возникают группировки, состоящие из близких друзей, объединенных каким-то общим интересом. Таким образом, внутри формальной группы переплетаются две структуры отношений: формальные и неформальные.

Но неформальная группа может возникать и сама по себе, не внутри формальной группы, а вне ее: люди, случайно объединившиеся для игр где-

нибудь на пляже, или более тесная компания друзей, принадлежащих к совершенно различным формальным группам, являются примерами таких неформальных групп [1].

Таким образом, *неформальные группы* – это группы, которые возникают на основе личностных предпочтений.

Социометрический метод исследования (приложение 1) позволяет изучать неформальные группы внутри формальной группы школьного класса (количество неформальных групп, их состав, неформальных лидеров, взаимоотношения между группировками).

Для психолого-педагогической практики необходимо умение выделять **группы членства и референтные группы**. Группы членства – это группы, в которых люди реально включены и трудятся. Эксперименты Г. Хаймена показали, что часть членов малых групп (в данном случае это были студенческие группы) разделяют нормы поведения, принятые не в этой группе, а в какой-то иной, в которые индивиды не включены реально, но нормы которых

они принимают. Еще более четко отличие этих групп было отмечено в работах М. Шерифа, где понятие референтной группы было связано с «системой отсчета», которую индивид употребляет для сравнения своего статуса со статусом других лиц. Г. Келли выделил две функции референтных групп: сравнительную и нормативную, показав, что референтная группа нужна индивиду или как эталон для сравнения своего поведения с ней, или для нормативной оценки его [18,19].

Таким образом, референтные (эталонные) группы – это группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, личностных предпочтениях, симпатиях и антипатиях. Для школьников это может быть семья, компания сверстников, группа, возникающая внутри группы членства и др.

Референтная группа, возникающая внутри группы членства, определяется как «значимый круг общения». При этом может возникнуть ситуация, когда нормы, принятые группой, становятся лично приемлемыми для индивида лишь тогда, когда они приняты референтной группой, т. е. появляется проме-

жуточный ориентир, на который равняется индивид. Референтные лица и группы выделяются референтометрическим методом исследования. Данная методика аналогична социометрии, отличается лишь характером задаваемых вопросов. При референтометрии испытуемым может быть задан следующий вопрос: «Мнение какого человека в классе ты бы больше всего хотел узнать по значимому для класса событию?».

Основные компоненты психологии малой группы

Для изучения психологии малой группы (в данном случае школьного класса) необходимо исследование следующих социально-психологических явлений [4]:

1. внутригрупповые межличностные отношения;
2. групповые устремления;
3. групповое мнение;
4. групповые настроения;
5. групповые традиции.

Исследование данных социально-психологических феноменов позволит дать психологическую характеристику изучаемой малой группы.

Межличностные отношения в малой группе – это субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия ее членов и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.

Взаимоотношения в группе должны соответствовать требованиям определенных принципов.

Принцип уважения и субординации предполагает создание таких взаимоотношений в группе, которые соответствуют нормам общественной морали и нравственности, традициям, установленным в интересах общения и взаимодействия людей. Взаимоотношения в группе должны быть построены с учетом индивидуальных и социально-психологических особенностей всех ее членов, внимательное отношение к их интересам, склонностям и запросам. Это же принцип требует субординации в соблюдении всеми членами группы своих обязанностей, про-

фессионального социального статуса каждого человека.

Принцип сплоченности предполагает формирование у всех ее членов взаимопомощи, поддержки, взаимодействия и взаимопонимания. Члены малой группы обязаны высоко ценить и дорожить принадлежностью к ней, помогать и поддерживать друг друга, удерживать своих товарищей от недостойных поступков].

Принцип гуманизма предполагает чуткость, отзывчивость, справедливость и человечность во взаимоотношениях в малой группе, которые должны характеризоваться доверием, искренностью, доступностью [18,19].

Межличностные отношения определяются наблюдением, социометрией и другими методами научной психологии. Соответствие взаимоотношений в группе вышеописанным принципам характеризует группы с развитой системой межличностных отношений. Как известно, именно межличностные отношения являются основой для развития осталь-

ных социально-психологических феноменов малой группы.

Групповые устремления – цели, задачи, потребности, мотивы, интересы, ценности, идеалы, склонности, убеждения, лежащие в основе поведения и совместных усилий членов малой группы. Групповые устремления позволяет определить методика «Ценностно-ориентационное единство» (приложение 2).

Групповые устремления, в аналогии с психологией личности, можно сопоставить с направленностью личности, они показывают единство членов группы по более фундаментальному критерию – ценностям, идеалам, убеждениям и т. д. Групповые устремления вскрывают более глубокий слой взаимоотношений в группе, основанный не на личностных симпатиях и предпочтениях, а на единстве целей, смыслов, и убеждений. Таким образом, групповые процессы образуют *иерархию уровней* (страты) [27-30].

Центральное звено групповой структуры образует сама групповая деятельность, ее содержательная

общественно-экономическая и социально-политическая характеристика. Первый слой фиксирует отношение каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям, задачам, принципам, мотивацию деятельности и социальный смысл для каждого участника. Второй страт локализует характеристики межличностных отношений, опосредованных содержанием совместной деятельности, а также принципами, ценностями, идеалами. Наконец, последний, поверхностный слой межличностных отношений предполагает наличие, главным образом, эмоциональных связей [27-30].

Групповое мнение – совокупность оценочных суждений, в которых выражается общее или преобладающее отношение ее членов к определенным фактам, событиям или явлениям, имеющим место как внутри ее, так и за ее пределами.

Групповое мнение выступает показателем развитости группы, ее сплоченности, эффективности совместных усилий ее членов, а в некоторых случаях идеологической направленности ее психологии. Сложившееся общее мнение группы является ре-

альной и действенной нравственной силой. Через него группа влияет на каждого своего члена, прежде всего посредством:

- информирования его о реакциях на его действия и поступки со стороны других людей;
- предъявления ему своих требований, соответствующих групповым или общественным нормам и ценностям;
- постоянного контроля и оценки его поступков, поведения, выражаемых в форме оценки, похвалы, одобрения, порицания, осуждения.

Групповое мнение может проявляться не только в положительном, но и отрицательном влиянии на личность. В ходе психологического обследования класса можно определить насколько положительным для развития личности, его нравственно-духовного потенциала является психологическая атмосфера в классе, господствующие в нем моральные ценности и нормы.

Групповое мнение можно проявить путем опроса, беседы, в ходе которого члены группы высказывают

свое мнение о каком-либо значимом для группы событии и явлении.

В процессе формирования групповое мнение проходит три этапа. На первом этапе члены группы непосредственно переживают конкретное событие, высказывают свои личные суждения и отношения к нему. На втором этапе они обмениваются своими представлениями, взглядами, оценками и чувствами и в результате группового обсуждения выходят к общей точке зрения. На третьем этапе осуществляется выработка четкой и ясной групповой позиции по предмету обсуждения, которая принимается всеми членами группы.

Важнейшей составной частью психологии малой группы является **групповые настроения** – сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы. Групповые настроения являются очень сильной движущей силой. Одни настроения (энтузиазм, вера в общий успех, увлеченность, приподнятость, состояние общего подъема) способствуют совместным усилиям и успеху группы, другие же, (состояние упадка, неверие в

свои силы, уныние, скука, обида, недовольство), напротив, резко снижают ее возможности [5, 12. 18,19, 26].

Групповые настроения измеряются с помощью методики «Социально-психологический климат в коллективе» (приложение 3).

Значимым элементом психологии малой группы являются **групповые традиции** – сложившиеся на основе длительного опыта совместной деятельности ее членов и прочно укоренившиеся в их жизни нормы, правила и стереотипы поведения и действий, повседневного общения между людьми, соблюдение которых стало потребностью каждого члена малой группы. Общенародные, классовые, национальные традиции присущи каждой конкретной общности (группе, коллективу). Наряду с общими, внутри каждой малой группы зарождается немало специфических традиций, имеющих большое значение для их сплочения [4]. Наличие групповых традиций сплачивает коллектив, развивает чувство гордости принадлежности к данной группе, ярко выраженное чувство «Мы». Например, в школе ¹ 131

г. Казани существует традиция каждый год всей школой в теплые сентябрьские дни выезжать на Лысую гору на берегу реки Волги, где проводятся спортивные соревнования с последующим пикником и праздником на природе. Ожидание и подготовка к празднику «Золотая осень» делает само вхождение в новый учебный год радостным и интересным. Общение на природе всего школьного коллектива, учебных классов после летних каникул дает необычайно мощное ощущение единения.

В ходе психологического обследования класса необходимо обратить внимание на наличие групповых традиций, степень их развитости, качества и влияния на внутригрупповые процессы.

Таким образом, в результате исследования основных компонентов психологии малой группы составляется представление об исследуемой группе как целостном образовании, о его специфике, степени развитости, сплоченности. Для более детального представления о психологических процессах, происходящих в группе, необходимо исследовать

социально-психологическую структуру малой группы.

Социально-психологическая структура малой группы

Композиционная подструктура малой группы – это совокупность устойчивых характеристик членов группы, чрезвычайно значимых с точки зрения состава группы как целого. Необходимо принимать во внимание количество членов группы. Наблюдения показывают, что связи между членами группы, состоящих из 5-10 человек, обычно прочнее, нежели в больших по численности. Структура небольших групп чаще складывается под влиянием неформальных отношений. Здесь в случае необходимости легче организовать взаимозаменяемость, чередование функций между ее членами. Очень важно иметь четкие представления о национальности, со-

циально-демографических особенностях членов малой группы, которые влияют на характер межличностных взаимоотношений между ними, своеобразии формирования неформальных микрогрупп, статус и позиции многих людей в них.

Высокая степень однородности группы по таким признакам как национальность, пол, возраст, образование, уровень культуры и наличие на этой основе общностей интересов, потребностей, ценностей является хорошей базой для сплочения группы.

Анализ состава группы включает выяснение данных о социальной и национальной принадлежности, половозрастных особенностях, культурном уровне, семейном положении, состоянии здоровья, личностных и социальных интересах и особенностях ее членов..

Композиционная подструктура включает наличие в группе неформальных групп, определяемых социометрией (приложение 3).

Подструктура межличностных предпочтений в малой группе это проявление совокупности реальных межличностных связей ее членов, существую-

щих между людьми симпатий и антипатий [18-19]. Они также фиксируются с помощью метода социометрии (приложение 3).

Указанный метод позволяет выявить четкую систему межличностных и эмоциональных отношений в малой группе, поскольку дает возможность определить количество предпочтений, отданных тому или иному человеку, отразить их качественные характеристики, проявляющееся в межличностной взаимности.

Социометрия также дает возможность выявить группы взаимного предпочтения, на основе чего можно строить предположения о том, на какие из них ориентированы конкретные личности, как в этих *микрoгруппах* сосуществуют люди с различными ролями, каковы взаимоотношения между ними и т. д.

Коммуникативная подструктура малой группы – это совокупность позиций членов малой группы в системах информационных потоков, существующих как между ними самими, так и во внешней среде и отражающие концентрацию у них того или иного

объема различных сведений и знаний. Владение последними – важный показатель положения члена группы, так как доступ к получению и хранению информации обеспечивает в ней особую роль, дополнительные привилегии. Она фиксируется и отображается социометрией в форме взаимных выборов. Количество взаимных выборов позволяют судить об устойчивости положения личности в малой группе. Для лидера важно иметь не просто большое число выборов, а именно выборов взаимных [18,19].

Наблюдения показали, что можно выделить следующие четыре типа людей в зависимости от их коммуникативного поведения:

1. Люди, стремящиеся к лидерству, осуществляющие совместную деятельность через подчинение себе других членов группы.
2. Индивидуалисты, пытающиеся действовать в одиночку.
3. Приспосабливающиеся к группе, легко подчиняющиеся приказам других.
4. Коллективисты, старающиеся оптимизировать совместные усилия, - они не только принимают

предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

Подструктура функциональных отношений в малой группе – это совокупность проявления различных взаимозависимостей, являющихся следствием способности членов группы играть определенную роль. Метод социометрии позволяет быстро выявить социометрический статус личности каждого члена малой группы, отражающий его реальную роль внутри нее, а также дающий определенное представление об общем статусе его личности [4].

Статус личности – социально-психологическая характеристика положения, занимаемого индивидом, как в функционально-ролевых, так и в межличностных отношениях внутри группы.

Как правило, в группе выделяют:

1. социометрические «звезды», являющиеся наиболее предпочитаемыми членами группы.
2. высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные личности, определяемые по числу положительных выборов и не имеющих большого числа отрицательных выборов

3. изолированные члены группы, у которых отсутствует любые выборы (как положительные, так и отрицательные).
4. пренебрегаемые члены группы, имеющие много отрицательных выборов и мало положительных.
5. отверженные члены группы («изгои»), имеющие по результатам социометрии только отрицательные выборы.

Социометрический статус члена группы достаточно устойчив, имеет тенденцию сохраняться в данной конкретной группе, но очень часто «переходит» с человеком в другую группу. В поведении закрепляются определенные привычные формы реагирования на слова и поступки других. Мимика, позы, жесты и прочие невербальные реакции соответствуют определенным статусным ролям. Например, для лидера может быть характерно уверенное, независимое поведение, властные интонации, способность быстро реагировать и принимать решения в конфликтных ситуациях и др.

СХЕМА
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ
УЧЕБНОГО КЛАССА [32]

1. *Общие сведения* об учебном классе и история его оформления, композиционная подструктура учебного класса: количество учащихся, из них мальчиков и девочек, возрастной состав, когда сформировался класс, были ли слияния с другими коллективами, смена классных коллективов и т. д.

Рекомендуемые методы научной психологии:
наблюдение, анализ документов, беседа и др.

2. Содержание и характер учебной деятельности учебного класса: общая характеристика успеваемости и дисциплины класса, отношение учебного класса к учебе, к высокой успеваемости отдельного ученика, взаимопомощь, ее форма и организация; дисциплина класса в учебной деятельности (на уроках и в выполнении домашних заданий); отрицательные моменты в учебной работе (шпаргалки, подсказки, списывание);

Рекомендуемые методы научной психологии:

наблюдение, анализ документов, беседа и др.

3. Социально-психологические характеристики учебного класса:

А) *Внутригрупповые межличностные отношения.*

Степень сплоченности, контактность, проявление взаимной требовательности, чуткости, дружеской заботы, взаимопомощи и уважения, наличие или отсутствие группировок, их внутренняя основа и степень заинтересованности в общих делах класса.

Особенности взаимоотношений между мальчиками и девочками, проявления товарищества и дружбы между отдельными учениками, внутренняя осно-

ва этих отношений; эмоциональное «благополучие» и «неблагополучие» отдельных членов коллектива.

Направленность учебного класса, степень ценностного единства классного коллектива, наличие учащихся, отличающихся по направленности от общей направленности классного коллектива, возможные последствия этого.

Рекомендуемые методы научной психологии:

наблюдение, анализ документов, беседа, социометрия, тестирование (приложение 1, 2, 3) .

Б) *Групповые устремления и мнения группы* – цели, задачи, потребности, идеалы группы, лежащие в основе поведения и совместной деятельности учебной класса

Рекомендуемы методы научной психологии:

беседа, опрос, наблюдение, тестирование (приложение 2).

В) *Групповые настроения группы.*

Оценка психологического климата в группе, соответствие групповых настроений эффективному выполнению учебно-воспитательных задач.

Рекомендуемы методы научной психологии:

наблюдение, беседа, тестирование (приложение 1).

Г) *Групповые традиции.*

Их наличие, формы проявления, влияние на сплоченность группы. Например, формами проявления групповых традиций могут быть читательские конференции, посещение театров, кино, их обсуждение, КВН, «огоньки», диспуты и т. д.

Сферы человеческой жизнедеятельности в групповых традициях: интерес к современным политическим событиям, музыке, искусству, литературе, спорту, коллекционированию и т. д.

Участие класса в общешкольной жизни; характеристика общешкольных групповых традиций.

Рекомендуемы методы научной психологии:

наблюдение, беседа, опрос, анализ документов и др.

Д) *Выводы* о степени зрелости, развитии, сформированности социально-психологических характеристик группы.

4. *Руководство и организация учебного класса:*

А) организующее ядро класса, его актив; староста и его работа; характеристика активистов класса (са-

мостоятельность и инициативность, старательность и энергичность, выдержка, решительность, настойчивость и упорство, требовательность к себе и другим, авторитет среди учащихся и его основа, организаторские способности, забота об отдельных учениках, отношение к общественному мнению, направленность их личности)

Рекомендуемы методы научной психологии:

Наблюдение, беседа, опрос, тестирование (приложение 3).

Б) наличие в коллективе *неофициальных лидеров*, характер их влияния на класс, причины этого влияния, отношение к ним официальных активистов класса; наличие *«отверженных»*, причины их отвержения и возможные пути изменения отношения к ним товарищей;

Рекомендуемы методы научной психологии:

Наблюдение, опрос, беседа, тестирование (приложение 3).

Г) *личность классного руководителя* и его влияние на класс (образованность, общая культура, направленность, организаторские, коммуникативные спо-

способности, стили руководства и общения, знание психологии учащихся, их интересов и т. д.); отношение к классному руководителю классного коллектива, его авторитет среди учащихся.

Рекомендуемы методы научной психологии:

Наблюдение, беседа, опрос, тестирование.

5. Анализ конкретных примеров влияния на группы на личность школьника и личности на коллектив.

Рекомендуемы методы научной психологии:

Наблюдение, беседа, опрос.

6. *Общие выводы.* Уровень (стадия) развития коллектива, степени зрелости его социально-психологических характеристик.

Характеристика «психологического климата» в классе (благоприятность, жизнерадостность, инертность, напряженность, нервозность и др.).

Характеристика дисциплинированности, организованности и сплоченности учебной группы.

Определение основных достоинств и недостатков организации жизни коллектива и взаимоотношений его членов.

7. *Психолого-педагогические рекомендации* по развитию группы и по преодолению недостатков.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При составлении психолого-педагогической характеристики учебного класса рекомендуется следующий алгоритм:

1. ознакомиться с рекомендуемой научной литературой [1- 46].

2. поставить цель, задачи, составить план действий по изучению психологии малой группы.
3. провести необходимые процедуры для оценки того или иного психического феномена малой группы.
4. проанализировать полученные данные по психологии ученического коллектива
5. составить психолого-педагогическую характеристику, включающую приложение из материалов, полученных при проведении наблюдения, беседы, опроса, тестирования и др.

При анализе полученных данных необходимо включать не только логические процессы, но и интуитивный, творческий компонент мышления. «Думай сердцем», ощути изучаемый коллектив на уровне чувств; составь для себя образ живого целого – учебного класса, живущего по своим законам; почувствуй, как живет в классе его ученикам; и придет понимание и знание того, что нужно делать, чтобы жизнь детей наполнилась радостью и интересом к окружающему их школьному миру.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
***Оценка психологического климата
коллектива [2, 5, 26, 40]***

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе. Прочтите сначала предложенный текст слева, затем - справа и после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – *проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.*

3 2 1 0 -1 -2 -3

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения. | 1 | Преобладает подавленное настроение. |
| 2 | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии. | 2 | Конфликтность в отношениях и антипатии. |
| 3 | В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание. | 3 | Группировки конфликтуют между собой. |
| 4 | Членам коллектива нравится вместе проводить время, участ- | 4 | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрица- |

- | | |
|---|--|
| <p>воват в совместной деятельности.</p> | <p>тельное отношение к совместной деятельности.</p> |
| <p>5 Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.</p> | <p>5 Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.</p> |
| <p>6 С уважением относятся к мнению друг друга.</p> | <p>6 Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.</p> |
| <p>7 Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные.</p> | <p>7 Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива.</p> |
| <p>8 В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех, и все за одного».</p> | <p>8 В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения.</p> |

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 9 | Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители. | 9 | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно. |
| 10 | Коллектив активен, полон энергии. | 10 | Коллектив инертен и пассивен. |
| 11 | Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе. | 11 | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность. |
| 12 | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно. | 12 | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах. |
| 13 | В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту. | 13 | Коллектив заметно разделяется на «привилегированных»; пренебрежительное отношение к слабым. |

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: Необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: Все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: +22 более - это высокая степень благоприятности социально-психологического климата; от 8 до 22 – средняя степень благоприятность социально-психологического климата; от 0 до 8 – низкая степень (незначительная) благоприятности; от 0 до (-8) – начальная неблагоприятность социально-психологического климата; от (-8) до (-10) средняя неблагоприятность; от (-10) и ниже в отрицательную сторону – сильная неблагоприятность.

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

А) записать, а затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

Б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительные), так и его разобщение (свойства с отрицательным знаком).

Описанная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые «заложены» в опросном листе).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Оценка ценностно-ориентированного единства в коллективе.

В основе может лежать методика М. Рокича «Ценностные ориентации», возможен выбор ценностей в ходе обсуждения темы: «Что является для Вас самым важным

в жизни? Ради чего стоит жить? Что может придать смысл вашей жизни?».

В первом случае предоставляется готовый список ценностей по М. Рокичу, и школьники ранжируют ценности по степени их важности.

Во втором случае, ведущий составляет список ценностей совместно с учащимися и выписывает их на доске. Выписываются все предложения. Затем каждый ранжирует, что для него важнее всего.

По окончании ранжирования составляется сводная таблица (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Фамилия учащегося	Петров	Сидоров	Иванов				Σ рангов
Ценности							

1. Семья	1	2	6			4
2. Любовь	3	6	4			12
3. Работа	6	4	3			36
4. Увлечение	2	1	2			19
и т.д.						

Обработка результатов:

1. Подсчитывается количество баллов по каждой ценности. Чем меньше количество баллов, тем выше ранг данной ценности в данной группе. Например, в приведенном примере, меньше всего баллов по ценностям семьи и здоровья. Следовательно, в данной группе преобладают данные ценности.

2. Рисуются профиль ценностей.





2. Сравниваются индивидуальные результаты с общегрупповыми. Выявляются те члены группы, которые отличаются по ценностным ориентациям от общегрупповых.

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [21].

Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей:

терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель, индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительными в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав ту, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Работайте, не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Стимульный материал

Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)
- здоровье (физическое и психическое)
- интересная работа
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве)

- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)
- материально-обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
- наличие хороших и верных друзей
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- счастливая семейная жизнь
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)

- творчество (возможность творческой деятельности)
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность – (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
- воспитанность (хорошие манеры)
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
- жизнерадостность (чувство юмора)
- исполнительность (дисциплинированность)
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
- непримиримость к недостаткам в себе и других
- образованность (широта знаний, высокая общая культура)
- ответственность (чувство долга, умение держать слово)
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения)
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)

- смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
- честность (правдивость, искренность)
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
- чуткость (заботливость)

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость – возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испы-

туемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы:

«В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в Вашей жизни?»

«Как бы Вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтали?»

«Как, на Ваш взгляд, это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?»

«Как сделано бы это, по Вашему мнению, большинство людей?»

«Как это сделали бы Вы 5 или 10 лет назад?»

«.....через 5 или 10 лет?»

«Как ранжировали бы карточки близкие Вам люди?»

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемых в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоуверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Необходимо попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Метод социометрических измерений

(социометрия) [21]

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Внедрение этого метода в исследования советских психологов связано с именами Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, В.А. Ядова, И.П. Волкова и др.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную,

обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентаций участников, их восприятия и понимания друг друга, самооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера, хотим мы этого или нет, всегда в тех или иных отношениях проеци-

ровалась на формальную структуру, т.е. на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

Социометрическая процедура. Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависи-

мости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия ли недоверия и т.д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант – непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N - 1)$, где N - число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N - 1)$. Сразу уясним себе, что указанная величина $(N - 1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, став-

шего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12-16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность

случайного выбора. Так родился второй вариант – *параметрическая* процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбрать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп из 22-25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4-5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа $(N-1)$ сохраняется только для системы получаемых выборов (т.е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т.е. в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введением величины d можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс:

$$(1) \quad P(A) = \frac{d}{N-1}$$

где P – вероятность случайного события (A) социометрического выбора; N – число членов группы.

Обычно величина $P(A)$ выбирается в пределах 0,20-0,30. подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N , получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе (см. табл. 1).

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Социометрическая процедура может иметь целью:

- а) измерение степени *сплоченности-разобщенности* в группе;
- б) выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам *симпатии –антипатии*, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
- в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образо-

ваний, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы (рис. 1). В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т.д.). Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

№	Тип	Критерии	Выборы			
1	Работа	А) Кого бы вы хотели выбрать своим старостой? Б) Кого бы вы не хотели выбрать своим старостой?				

2	Досуг	А) Кого бы вы хотели пригласить на встречу Нового года? Б) Кого бы вы не хотели пригласить на встречу Нового года?				
---	-------	---	--	--	--	--

Рисунок 1. Социометрическая карточка.

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертятся столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, но с заранее заданной величиной $P(A)$ в пределах 0,14-0,25 можно произвести, пользуясь специальной таблицей (см. табл. 1).

Таблица 1. Величины ограничения социометрических выборов

Число членов групп	Социометрическое ограничение d	Вероятность случайного выбора $P(A)$
--------------------	----------------------------------	--------------------------------------

5-7	1	0,20-0,14
8-11	2	0,25-0,18
12-16	3	0,25-0,19
17-21	4	0,23-0,19
22-26	5	0,22-0,19
27-31	6	0,22-0,19
32-36	7	0,21-0,19

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица. Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. табл. 2). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

Таблица 2. Пример социоматрицы для группы, численностью N-членов

№	Кто выбирает: фамилия испытуемого j-члены	i-члены: Кого выбирают	Сделанные выборы	Всего
---	--	------------------------	------------------	-------

		1	2	3	4	5	·	·	·	+	-	
1	А-ов		+	+	-	-	·	·	·	2	2	4
2	В-ов	+		+	-	-	·	·	·	2	2	4
3	Г-ов	+	+				·	·	·	2	0	2
4	П-ов	+				-	·	·	·	1	1	2
5	С-ов	+	-	-	+		·	·	·	2	2	4
6	...	·	·	·	·	·	·	·	·
...	...	·	·	·	·	·	·	·	·
...	...	·	·	·	·	·	·	·	·
N	...	·	·	·	·	·			
	Полученные (+) Выборы Σ (-)	4	2	2	1	0	·	·	·	9		
	Всего											16

Примечание: + положительный выбор; - отрицательный выбор.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

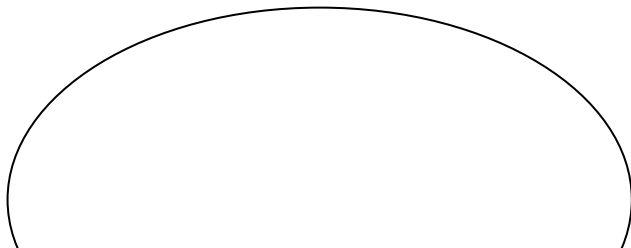
Основное достоинство социоматрицы – возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма – карта социометрических – выборов

(социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

Социограмма. Социограмма – схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков.

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки состояются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2-3 членов, реже из 4 и более членов (рис. 2).



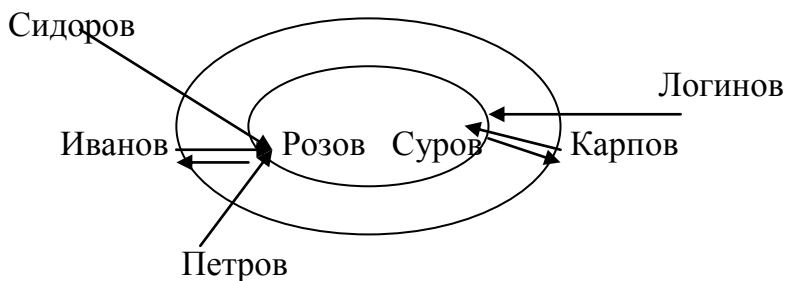


Рисунок 2. Социограмма.

Построение социограммы позволит выделить неформальные группировки, их лидеров, особенности взаимоотношений как внутри группировки, так и между группировками.

Социометрические индексы. Различают персональные социометрические индексы (П.С.И.) и групповые (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основным П.С.И. является: *индекс социометрического статуса i -члена*.

Индекс *социометрического статуса i -члена* группы определяется по формуле:

$$(2) \quad C_i = \frac{\sum_{i=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N-1}$$

где C_i – социометрический статус i –члена, R_i – полученные i –членом выборы, Σ - знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i –члена, N – число членов группы.

Социометрический статус – это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т.е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом – индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т.д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимо-

влияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко-либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен расчет C_i^+ - положительно и C_i^- - отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Из Г.С.И. наиболее важным является индекс «сплоченности группы», который рассматривается как стремление членов группы к взаимному сотрудничеству, и высчитывается по формуле:

$$(2) \quad Gg = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N A_{ij}^+)}{\frac{1}{2} \cdot N(N-1)}$$

где Gg - сплоченность в группе по результатам положительных выборов, A_{ij}^+ - число положительных взаимных связей в группе, N – число членов группы.

Сплоченным коллективом называется такой, в котором общая сумма выборов больше $\frac{(N^2 - N)}{2}$,

2

где N – число членов группы [3].

Надежность рассмотренной процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в группах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и

антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект-Пресс, 1996.
2. Аникеева Н. П. Учителю о психологическом климате в коллективе. - М., 1983.
3. Багрецов С. А., В. М. Львов, В. В. Наумов, К. М. Оганян. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом/Учебное пособие. – СПб: Изд-во Санкт-Петербургского университета МВД России, 1999.
4. Введение в практическую социальную психологию./Под. Ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. - М., 1996.
5. Гозман Л. Я. Психология эмоциональных отношений. - М., 1987.
6. Гришина Н. В. Взаимоотношения в коллективе. – Л., 1989.
7. Донцов А. И. Психология коллектива. - М., 1984.

8. Донцов А. И. О понятии «группа» в социальной психологии/Вестник МГУ. Сер. 14. Психология, 1997. - № 4. – с. 17-25.
9. Зимняя И. Я. Педагогическая психология. – Ростов – на - Дону, 1997.
10. .Зюбин Л. М. Учебно-воспитательная работа с трудными учащимися. – М., 1982.
11. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск, 1976.
12. Коломинский Я. Л. Психология личных взаимоотношений в малых группах. - Минск, 1976.
13. Коломинский Я. Л., Березовин Н. А. Некоторые педагогические проблемы социальной психологии. – М., 1977.
14. Кон И. С. Психология ранней юности. М, 1989.
15. Кондратьев М. Ю. Подросток в замкнутом круге общения. – М, 1997.
16. Кондратьева С. В. Педагогическая и возрастная психология. Гродно, 1996.
17. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М Психология малых групп. – М, 1991.

18. Крысько В. Г. Введение в социальную психологию М., 2000.
19. Крысько В. Г. Социальная психология: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002.
20. Лутошкин А. Эмоциональные потенциалы коллектива. М, 1988.
21. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации: описание и руководство к использованию. – Петрозаводск, изд-во «Петроком», 1992.
22. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М, 1996.
23. Майерс Д. Социальная психология. – СПб, 1997.
24. Немов Р. С. Психология. М, 1990.
25. Немов Р. С., Кирпичник А. Г. Путь к коллективу. Книга для учителей о психологии ученического коллектива. – М., 1988.
26. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. – Л., 1979.

27. Петровский А. В. Социальная психология коллектива. - М., 1978.
28. Петровский А. В. Социальная теория коллектива. - М., 1982.
29. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива. - М., 1978.
30. Петровский А. В. Психология: учебник для вузов. – М.: Изд-во «Академия», 2002.
31. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности. - М, 1990.
32. Польская О. Я. Психологический практикум в школе: Учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Просвещение», 1979.
33. Практическая психология образования/ Под. Ред. И. В. Дубровиной. – М., 1997.
34. Прикладные проблемы социальной психологии/ Под ред. Е. В. Шороховой, В. П. Левковоич. – М., 1983.
35. Реан А. А. Психодиагностика личности в педагогическом процессе. Л., 1996.
36. Реан А. А. Психология педагогической деятельности. Ижевск, 1994.

37. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива/ Под. Ред. Б. Д. Парыгина. – М., 1986.
38. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. М., 1994.
39. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы. М, 1988.
40. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. – М.: ВЛАДОС, 1995.
41. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов/Сост. Е. П. Беллинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект-Пресс, 1999.
42. Социальная психология и общественная практика/ Под. Ред. Е. В. Шороховой, В. П. Левкович. М., 1985.
43. Социальная психология/Под. Ред. А. В. Петровского. – М, 1987.
44. Социология молодежи/ Под ред. В. Т. Лисовского. – СПб, 1996.

45. Толстых А. В. Взрослые и дети: Парадоксы общения. М., 1988.
46. Шпалинский В. В. Мы живем среди людей. Кодекс поведения - М., 1989.