

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

ЯТЧЕНКО ЕЛИЗАВЕТА ЛЬВОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПОВЫШЕНИЕ СПЛОЧЕННОСТИ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы
Практическая психология в образовании

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

23.05.25

Руководитель

канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

23.05.25

Обучающийся

Ятченко Е.Л.

23.05.25

Дата защиты

26.06.25

Оценка

Красноярск 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА.....	7
1.1. Феномен сплоченности группы в психологии	7
1.2. Понятие «ученический коллектив»: структура, виды	16
1.3. Методы повышения сплоченности ученического коллектива.....	24
Выводы по Главе 1	28
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА.....	30
2.1. Организация и методы исследования.....	30
2.2. Анализ результатов исследования сплоченности ученического коллектива	31
2.3. Психолого-педагогические мероприятия по повышению сплоченности ученического коллектива.....	36
Выводы по Главе 2	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	45
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	50

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении всей истории человечества, вне зависимости от периода, проблема сплоченности всегда остаётся актуальной. Человек, по своей природе существо социальное, не может полноценно развиваться и функционировать вне контекста социальных взаимодействий. Ещё в первобытном обществе, когда выживание зависело от коллективных усилий, формирование сплочённых групп стало не просто преимуществом, а вопросом жизни и смерти. Охота на крупного зверя, защита от хищников, выращивание урожая – всё это требовало скоординированных действий, взаимопонимания и доверия между участниками группы. Таким образом, стремление к объединению стало движущей силой эволюции человеческого общества, положив основу для развития культур, цивилизаций и государств.

Данная тема стала объектом пристального изучения социологов, психологов и педагогов. Многие выдающиеся ученые посвятили свою жизнь исследованию феномена сплоченности, внося неоценимый вклад в понимание её механизмов и факторов, влияющих на её формирование и функционирование. Среди отечественных исследователей, особого внимания заслуживают труды таких ученых, как К.Д. Давыдов, А.И. Донцов, Я.Л. Коломинский, А.С. Макаренко и А.В. Петровский. Из зарубежных ученых можно отметить Дж. Морено, К. Фопеля, Л. Фестингера.

В рамках образовательной среды сплоченность учебного коллектива, несомненно, играет важную роль. Ребёнок поступает в школу в 6-7 лет и с этого момента последующие 9-11 лет школа является тем местом, где он проводит большую часть своего времени. И от того, насколько успешность ему удастся интегрировать в классный коллектив, будет зависеть последующее развитие его личности.

Современные федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) отражают понимание важности всестороннего развития личности ребёнка, включая не только овладение академическими знаниями и

умениями, но и развитие социально-коммуникативных компетенций. Всё большее значение придаётся способности работать в команде, эффективно взаимодействовать с одноклассниками, принимать решения коллективно. ФГОС подразумевает освоение обучающимися технологий командной работы, где каждый участник осознает свою личную ответственность, вносит свой вклад в общий результат и способен объективно оценить как свои достижения, так и работу всей команды. Это означает не просто выполнение совместных заданий, но и умение слушать и слышать других, учитывать мнения и точки зрения своих товарищей, учиться договариваться и находить компромиссы, принимать на себя определённые роли и эффективно взаимодействовать в рамках разделения ответственности [1; 2].

В заключение можно сказать, что проблема сплочённости коллектива является вечной и неизменно актуальной. Её изучение и практическое применение знаний о механизмах формирования сплочённости имеет большое значение для успеха любого коллектива. В сплоченном коллективе, где есть поддержка, взаимопонимание и доверие, развитие личности обучающегося проходит благоприятно. Однако в современных школах часто можно встретить классы и низкой сплоченностью, зачастую учащиеся в таких классах имеют проблемы в учебе и в отношениях со сверстниками, трудности в поведении. Поэтому важно способствовать повышению сплоченности. В условиях современного образования, где акцент всё чаще делается на личностно-ориентированный подход, исследования сплоченности как специфического явления становятся особенно актуальными. Успешная социализация учащихся во многом зависит от их способности формировать конструктивные межличностные связи. Такое построение отношений внутри коллектива непосредственно влияет на общий климат образовательного процесса. Высокий уровень сплоченности способствует не только адекватному восприятию учебного материала, но и улучшению отношений между участниками образовательного процесса. Именно поэтому

формирование сплочённого коллектива в школе является одной из ключевых задач современной системы образования.

Таким образом, **целью исследования** является выявить возможность повышения сплоченности ученического коллектива.

Для достижения цели были поставлены **задачи исследования**:

1. Раскрыть понятие «сплоченность».
2. Представить психологическую характеристику ученического коллектива.
3. Проанализировать методы повышения сплоченности ученического коллектива.
4. Определить показатели сплоченности ученического коллектива.
5. Подобрать и реализовать психолого-педагогические мероприятия по повышению сплоченности ученического коллектива и проверить их результативность.

Объект исследования: показатели сплоченности ученического коллектива.

Предмет исследования: повышение сплоченности ученического коллектива.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что подобранные психолого-педагогические мероприятия, направленные на повышение сплоченности ученического коллектива будут результативными.

Методы и методики исследования:

Теоретические: анализ, обобщение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования.

Эмпирические: опросный, тестирование.

Методики:

- Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер);

- Методика «Социометрия» (Дж. Морено).

Методы количественной и качественной обработки.

База исследования и выборка: общеобразовательная школа города Красноярска; 22 обучающихся 7 класса (13-14 лет).

Практическая значимость данной работы заключается в том, что полученные данные и разработанные рекомендации могут быть полезны, и использованы педагогами школы.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, списка использованных источников, состоящего из 60 литературных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА.

1.1. Феномен сплоченности группы в психологии

Проблема сплоченности коллектива, особенно в рамках малых групп, таких как школьные классы, является предметом пристального внимания ученых из различных областей знания. Педагоги, психологи, философы и социологи уже много лет изучают этот феномен, пытаясь понять его природу, механизмы формирования и влияние на общественное развитие. Исторический анализ показывает, что сплоченность играла, и продолжает играть ключевую роль в адаптации людей и групп к изменяющимся условиям жизни, обеспечивая выживание и процветание коллектива. В психолого-педагогической литературе этому аспекту посвящено огромное количество исследований, что подчеркивает его значимость [26].

Наше исследование сосредоточено на сплоченности именно в рамках ученического коллектива, рассматриваемого как малочисленная группа, где участники тесно взаимодействуют, объединенные общими целями и активным личным общением [3].

Это взаимодействие, как подчеркивают многие исследователи, выходит далеко за рамки простого нахождения людей в одном пространстве. Отечественный психолог А.И. Донцов, например, определяет сплоченность как «межличностную привлекательность», подразумевая под этим притяжение между членами группы, возникающее в результате взаимодействия и взаимного узнавания [7].

В своих трудах исследователь выделяет три направления исследования сплоченности:

1. преимущество эмоциональных элементов межличностного взаимодействия;
2. упор на познавательную активность;
3. внутригрупповое взаимодействие, соотносящееся с достижением

групповой цели [4].

А.Л. Модрус подчеркивает, что все виды взаимодействий в образовательных учреждениях должны учитывать совместимость характеров, создавая разные типы отношений как между взрослыми и детьми, так и между самими детьми. Важно отметить, что самая благоприятная культура взаимодействия возникает в небольших группах, где обучающиеся получают эмоциональную поддержку чаще и в большем объеме, находясь в центре внимания. Это, в свою очередь, является фундаментом для формирования прочных межличностных связей и сильного коллективного духа [32; 33].

Я.Л. Коломинский подчеркивает важность сплоченности в группах, тоже определяя ее как взаимную привлекательность между членами группы, а также привлекательность самой группы для этих участников. В этом контексте сплоченность рассматривается не только как социальный феномен, но и через призму эмоциональных и ценностных аспектов. Это означает, что сплоченность отражает не только межличностные связи, но и возможные отклонения, которые могут возникнуть в рамках этих связей. Важным аспектом является акцент на эмоциональные предпочтения и субъективные характеристики участников, которые влияют на их восприятие группы и взаимодействие друг с другом [19].

А.В. Онькова и Л.И. Новикова, в своих научных работах, придерживаются схожего мнения, рассматривая сплоченность как эмоционально-интеллектуальные связи между членами группы. Эти связи могут иметь как положительное, так отрицательное направление. Так, под положительными направлениями можно рассматривать такие чувства, как симпатия и притяжение, которые способствуют укреплению связей между участниками. К отрицательным будут относиться, например, отторжение и недоверие, способные создавать напряженность в группе [34].

Американский социальный психолог Т. Ньюком вводит в изучение групповой сплоченности термин «согласие», подчеркивая важность наличия

общих взглядов, убеждений, ценностей и целей, которые значимы для группы и её участников [12].

Основой исследований Д. Картрайта является понимание сплоченности как результата действия различных факторов, или, иными словами, мотивов, которые побуждают каждого отдельного члена группы стремиться сохранить свое членство. Таким образом, увеличение сплоченности влечет за собой: снижение числа уходов из группы, усиление конформности поведения, большую активность индивидуумов в коллективной деятельности, повышение чувства безопасности и самооценки, а также снижение тревожности среди членов группы.

Подобным образом рассматривает групповую сплоченность Л. Фестингер, делая это с точки зрения коммуникативно-деятельностного подхода. Он определяет групповую сплоченность как систему взаимодействий между участниками группы, акцентируя внимание на прочности и стабильности эмоциональных связей, которые формируются в процессе общения. Фестингер подчеркивает, что именно эти связи являются основой для формирования чувства единства и принадлежности к группе.

Зарубежные психологи Левин и А. Бандура, предлагают более широкое понимание групповой сплоченности. Они описывают это явление как «тотальное силовое поле», которое создает и поддерживает у членов группы ощущение принадлежности и желание оставаться в ней. Это «силовое поле» включает в себя не только эмоциональные связи, но и социальные и культурные факторы, которые влияют на взаимодействие между участниками [14].

А.В. Петровский предлагает рассматривать структуру малой группы как состоящую из трех основных слоев, каждый из которых выполняет свою уникальную роль в формировании групповой динамики (см. рис. 1).

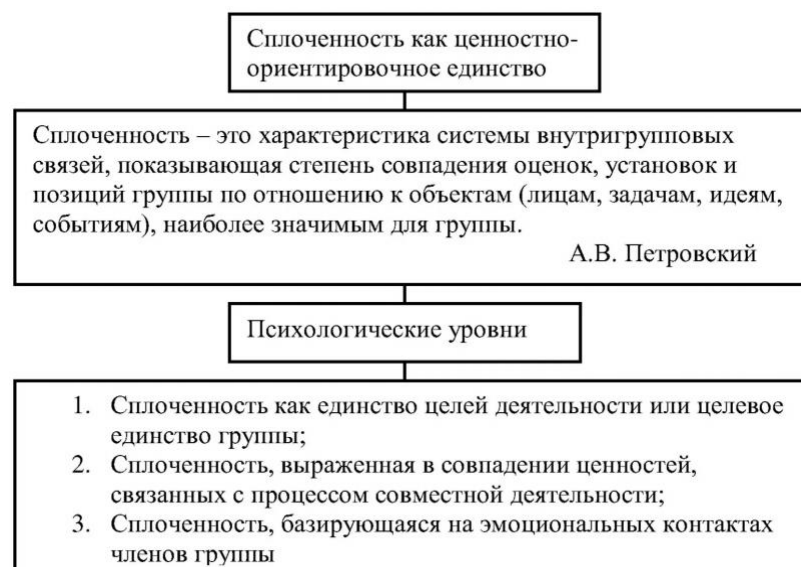


Рисунок 1. Структура малой группы по А.В. Петровскому.

Таким образом, сплоченность представляет собой сложное явление. Исследования, посвященные этой теме, можно условно разделить на три основных направления:

- Сплоченность как межличностная аттракция.

В рамках этой концепции групповая сплоченность рассматривается как эмоциональный феномен, характеризующийся высоким уровнем взаимного принятия среди членов группы.

Среди факторов, способствующих возникновению симпатии, можно выделить несколько ключевых аспектов. Во-первых, частота взаимодействий между индивидами играет важную роль, так же, как и кооперативный характер их общения. Стил ь руководства, преимущественно демократический, также влияет на формирование симпатий. Кроме того, фрустрация и угроза нормальному течению группового процесса могут способствовать возникновению симпатий. Важными являются и статусные, и личностные характеристики участников группы, а также различные сходства между ними. Успех в выполнении групповых заданий и достижении общих целей также способствует укреплению симпатий [19].

Что касается последствий симпатии, то исследователи отмечают несколько значимых эффектов. К ним относятся агрессивное поведение по

отношению к членам группы, которые не вызывают симпатии, более положительная оценка межличностного взаимодействия, увеличение уровня конформизма и возможный рост продуктивности группы. В данной интерпретации сплоченность рассматривается как чисто эмоциональный феномен, что явно недостаточно для полного понимания причин объединения социальной группы [7].

- Сплоченность как результат мотивации к групповому членству.

В данном контексте сплоченность понимается как совокупность когнитивно-оценочных элементов, которые характеризуют внутригрупповую активность. Она проявляется через несколько ключевых характеристик, таких как привлекательность участников друг для друга, наличие общего сходства, особенности формулировки групповых целей, а также их соответствие потребностям каждого члена группы. Уникальность взаимосвязей между участниками также играет важную роль, так как она влияет на удовлетворенность коллективной деятельностью [29].

- Сплоченность как ценностно-ориентационное единство членов группы.

С точки зрения ценностно-ориентационного единства, сплоченность группы может быть рассмотрена как важный аспект, который включает в себя три ключевых элемента: эмоциональное единство, ценностно-ориентационное единство и предметно-целевое единство [12].

Этот подход выделяет три ключевых аспекта структуры малой группы: эмоциональное единство, ценностно-ориентационное единство и предметно-целевое единство. Ценностно-ориентационное единство представляет собой важный аспект групповой сплоченности, который представляет собой степень согласия участников коллектива по вопросам целей и ценностей, имеющих наибольшее значение для группы в целом. Частота совпадений мнений участников относительно ключевых объектов оценки служит показателем этого единства. Более высокий уровень ценностно-ориентационного единства в группе способствует повышению ее эффективности. Важно отметить, что

это единство не исключает разнообразия вкусов, интересов и привычек участников. Оно также не требует полного согласия по поводу способов достижения общих целей [12].

Исследователи каждый по-своему подходят к изучению групповой сплоченности, что приводит к разнообразию определений факторов, способствующих ее формированию.

В общем можно выделить две основные категории факторов, которые влияют на сплоченность малой группы.

Первая категория включает в себя факторы, связанные с индивидуальными характеристиками членов группы, такими как личные цели, мотивация, уровень вовлеченности и индивидуальные различия [19].

Вторая категория факторов охватывает социальные и структурные аспекты группы, включая динамику взаимодействия между участниками, наличие общих интересов и целей, а также внешние влияния, такие как поддержка со стороны руководства или сообществ [7].

В отечественной социальной психологии выделяются шесть основных групп факторов, которые оказывают значительное влияние на формирование и развитие групповой сплоченности. К ним относятся:

- эмоциональная привлекательность участников, сходство между ними по различным критериям, включая возраст, социальный статус, этническую принадлежность и, особенно, ценностные ориентиры; близость взглядов и социальных установок;
- предпочтительные способы взаимодействия и ведущие социальные мотивы;
- особенности формулирования групповых целей;
- удовлетворенность каждого участника от совместной работы и его роли в ней;
- стиль руководства и процесс принятия решений в малой группе [32].

Согласно Сидоренкову, сплоченность можно разделить на два вида:

- предметно-деятельностная сплоченность;
- социально-психологическая сплочённость.

Эти категории отражают две ключевые области функционирования группы: совместную деятельность и коммуникацию. Предметно-деятельностная сплоченность определяется как восприятие участниками единства группы или подгруппы в контексте совместной работы, что проявляется в их стремлении объединять усилия, действовать согласованно и поддерживать друг друга для достижения общих целей. В свою очередь, социально-психологическая сплоченность связана с восприятием единства группы в сфере общения, что выражается в желании участников поддерживать близкие межличностные отношения и взаимодействовать друг с другом [23].

Несмотря на то, что обе сферы взаимосвязаны в процессе функционирования малой группы, предметно-деятельностная и социально-психологическая сплоченность остаются относительно независимыми друг от друга.

Таким образом, в ходе процесса становления сплоченности коллектива возникает групповое сознание, которое, в свою очередь, усиливается в зависимости от стадии развития группы. Это групповое сознание играет важную роль в регулировании деятельности коллектива, позволяя более эффективно организовать совместную работу. В сплоченной группе формируются особые, специфические и углубленные отношения между ее членами. Они основаны на совместном мировоззрении, поведенческой стратегии и ценностях, складывающихся в процессе взаимодействия. Их формированию способствует реализация норм групповой деятельности, внутренних тенденций, направлена на удовлетворение социальных потребностей участников. Движущей силой этого процесса является реализация норм и внутренних тенденций, направленных на удовлетворение социальных потребностей членов группы, что, в свою очередь, основывается на совместной деятельности. Чем выше уровень удовлетворения потребностей

и ценностно-ориентационного единства, тем выше степень сплоченности группы [25].

Для более глубокого понимания сплоченности в малых группах важно посмотреть на различные подходы и модели, которые могли бы послужить основой для практического применения в образовательных учреждениях. В частности, упор на понятия, связанные со сплоченностью, может быть полезным педагогам, стремящимся к улучшению атмосферы в школе и, как следствие, повышению учебной эффективности.

Первая группа исследований, созданная для аналитики понятия спаянности, делает акцент на теоретических аспектах, глубоком понимании процесса создания спаянности в группе. В рамках этих исследований выделяются ключевые динамические процессы, играющие важную роль в установлении межличностных отношений между участниками группы. Например, многочисленные исследования подчеркивают, что нормы и правила, которые формируются в ходе взаимодействия, становятся основой для создания доверительных и поддерживающих связей между членами группы. Это создает условия для развития позитивных эмоциональных состояний, что в свою очередь влияет на общий уровень сплоченности [39].

Во второй группе исследований, изучающих методы формирования сплоченности, акцент ставится на практических подходах, применимых в образовательном процессе. Разработка и внедрение специальных программ и мероприятий, направленных на улучшение сотрудничества среди учащихся, становятся важными аспектами. Например, многие исследователи рекомендуют активное использование недирективного стиля руководства, что способно повысить уровень самоуправления в группе и тем самым укрепить сплоченность. Педагоги могут применять технику "группового обсуждения", где каждый участник имеет возможность высказывать свою точку зрения, что создает атмосферу открытости и вовлеченности [22; 23; 39].

Третья группа исследований сосредоточена на взаимодействии сплоченности с жизнедеятельностью группы. Сплоченность не просто

улучшает психологический климат, но также приводит к более высоким результатам в достижении групповых целей. Например, исследования показывают, что в сплоченных коллективах наблюдается повышенный уровень удовлетворенности результатами совместной деятельности. Также важно отметить, что сплоченность может выступать защитным фактором против различных форм деструктивного поведения, таких как агрессия и буллинг, создавая более безопасную образовательную среду [22; 23].

В международной практике исследования сплоченности групп акцентируют внимание на значении культурных факторов, которые оказывают заметное влияние на формирование единства внутри коллектива. Например, в зарубежных работах рассматривается, как этническое и культурное разнообразие может влиять на уровень сплоченности в группе. Это позволяет глубже понять, какие именно элементы могут как способствовать, так и препятствовать взаимодействию между участниками. Создание позитивной межкультурной среды в образовательных учреждениях не только способствует повышению уровня сплоченности, но и значительно обогащает образовательный процесс в целом [25].

К сожалению, отечественная исследовательская практика в области сплоченности не всегда поддерживает актуальность и активность, наблюдаемую в международном контексте. Это приводит к определенному дефициту новых методов и подходов, которые могли бы быть применены в современных условиях. Однако, тем не менее, имеющиеся результаты показывают, что активное внимание к процессу сплоченности, с учетом социокультурных аспектов и изменения образовательной среды, способно значительно изменить образовательный климат в классах и коллективах [25; 30].

Для квалификационной выпускной работы мы выбрали концепцию Д. Картрайта, который определил сплочённость как результат сил или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в конкретной группе.

1.2. Понятие «ученический коллектив»: структура, виды

Понятие «коллектив» изучается в различных областях общественных наук, каждая из них по-разному интерпретирует данное явление.

В философии коллектив – группа людей, которые объединены общими жизненными принципами, ценностями и набором требований, значимых для всех участников. Это объединение основано на глубоком понимании и принятии общих идеалов, что позволяет каждому члену группы чувствовать себя частью чего-то большего [37].

В социологии коллектив определяется как группа людей, объединённых стремлением к достижению общих целей и интересов. Члены такого объединения не только поддерживают друг друга, но и работают над выполнением определённых задач, которые могут быть как производственными, так и социальными или политическими. Важно отметить, что коллектив не существует в вакууме; он развивается и функционирует в рамках определённых социальных условий, что делает его динамичным и изменчивым [44].

Согласно психологической энциклопедии, коллектив представляет собой объединение людей, которое выделяется из общего социума благодаря наличию специфических характеристик. Эти характеристики могут включать общие цели, интересы, стремления, функции или даже страхи. В результате, как участники коллектива, так и внешние наблюдатели могут воспринимать это объединение как самостоятельную структуру или группу, обладающую своей уникальной идентичностью [37].

А.С. Макаренко, который считается основоположником теории коллектива, определяет этот феномен как организованную группу, обладающую целью, которая является социально значимой и согласованной с потребностями общества. Это определение подчеркивает, что коллектив не является просто случайным сборищем людей, а представляет собой

структурированное объединение, в котором интересы и потребности каждого участника гармонично сочетаются с общими целями группы [30].

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что коллектив — это как постоянное, так и временное объединение людей, которое функционирует как организационная структура. Это объединение создаётся для решения общих задач и выполнения совместной деятельности, при этом учитываются требования, предъявляемые как к группе в целом, так и к отдельным её членам. Коллектив представляет собой сложное и многогранное явление, которое играет ключевую роль в жизни общества и в формировании социальных связей между людьми.

Когда ребенок поступает в школу, он оказывается в новой социальной ситуации, способствующей его развитию. В этом процессе коллектив учащихся, или, как его еще называют, классный коллектив, занимает одну из центральных позиций в формировании личности ребенка в обществе. Согласно определению, которое содержится в Законе Российской Федерации «Об образовании», коллектив обучающихся может быть также назван ученическим. Это происходит потому, что термины «ученик» и «учащийся» являются синонимами слова «обучающийся», которое обозначает человека, находящегося в процессе получения образования [1; 2].

Согласно определению, предложенному С.М. Вишняковой, ученический коллектив представляет собой стабильную организацию студентов, которые объединены общей целью и осуществляют общественно значимую деятельность. Такой коллектив, как правило, имеет свои органы самоуправления и активно взаимодействует с другими учебными или производственными группами. Важно отметить, что в рамках такого коллектива создается особая атмосфера, способствующая не только обучению, но и развитию социальных навыков, что в свою очередь влияет на формирование характера и личностных качеств учащихся [43].

По мнению известного советского педагога В.А. Сухомлинского, коллектив представляет собой союз педагогов и учащихся, который

функционирует как гражданское, творческое и трудовое содружество. В этом сообществе каждый участник вносит свой вклад в обогащение духовной жизни, и, в свою очередь, получает уникальные возможности для собственного духовного роста.

Ученический коллектив, который уже сформировался, отличается рядом ключевых характеристик. К ним можно отнести ответственность, контактность, открытость, организованность и информированность [34].

Эти качества способствуют созданию комфортной и продуктивной атмосферы, где каждый может развиваться и проявлять свои таланты. С точки зрения организации, ученический коллектив можно классифицировать по различным критериям, например, по учебным годам (в таком случае мы можем говорить о коллективе первого класса или второго класса) или по уровням обучения (например, коллектив старшей школы). В этом контексте часто используется также синонимичное понятие «классный коллектив».

Степень сформированности ученического коллектива варьируется от низкого до высокого и оценивается по таким критериям, как качество межличностных отношений, наличие элементов самоуправления, психологический климат внутри группы и единство ценностных ориентиров (по данным А.С. Макаренко, Л.И. Уманского, С.Т. Шацкого, Т.Е. Конниковой и д.р.) [20].

Ученический коллектив реализует следующие функции:

- группы учащихся, сформированные на основе формальных критериев, таких как возраст;
- образовательные цели;
- педагогического управления, решения педагогических задач;
- организации взаимодействия обучающихся;
- развития, самоутверждения, социализации личности [5; 6].

В последние годы в педагогической практике наблюдается активное внедрение термина «команда», который стал широко использоваться в социологии, социальной психологии и управлении. Команда определяется как

группа людей, которые находятся в зависимости друг от друга и обладают общей целью, что делает их взаимодействие особенно значимым. Участники команды дополняют друг друга своими навыками и знаниями, что способствует более эффективному достижению поставленных задач [4; 10].

В рамках данной парадигмы ученический коллектив демонстрирует наивысшую степень своего развития, где каждый член группы вносит свой вклад в общее дело и вместе они несут ответственность за конечные результаты своей деятельности.

Кроме того, в современных исследованиях в области педагогики часто используется и термин «общность». Этот термин описывает более широкое объединение людей, основанное на устойчивых взаимосвязях, которые позволяют им действовать как единый коллективный субъект. Общность формируется на основе схожести интересов, целей и функций. В рамках общности участники могут разделять не только общие статусы и социальные роли, но и культурные потребности, что еще больше укрепляет их связь [10].

Константин Дмитриевич Ушинский подчеркивал важные условия для функционирования коллектива, среди которых:

- наличие стабильного состава класса, что способствует более глубоким межличностным отношениям;
- строгое соблюдение графика и расписания занятий, что формирует организованность группы;
- проведение уроков как с отдельными учениками, так и с классом в целом, что подразумевает признание как индивидуальных, так и групповых участников в образовательном процессе.

А.С. Макаренко выделял ключевые характеристики коллектива, которые включают:

- наличие общественно значимых целей
- совместное стремление к достижению этих целей;
- взаимоотношения, основанные на взаимной ответственности;
- создание органов самоуправления;

- ориентация деятельности на общее благо [30].

А.С. Макаренко выделил три стадии развития коллектива:

- Переход к самоуправлению.
- Период расцвета коллектива. [30]

На первом этапе поддержание дисциплины и порядка осуществляется исключительно на основании требований учителя. Универсальная и интересная для всех деятельность способствует объединению учащихся. Выбор активности представляет собой сложную задачу, которую можно облегчить с помощью просьб. Конкурсные соревнования могут быть эффективно использованы на этом этапе.

На втором этапе формируются органы самоуправления, которые активно поддерживают указания учителя. Создаётся основное ядро коллектива. В процессе организации совместной деятельности устанавливается новая система взаимоотношений, проявляются признаки сплочённого коллектива. Учитель выполняет роль помощника в организации общей деятельности.

На третьем этапе коллектив предъявляет требования к индивидуальным качествам каждого участника. Учитель уменьшает уровень контроля, чаще выступая в роли направляющего лица. Особое внимание уделяется установлению дружеских отношений между воспитанниками

Важным аспектом становится установление дружеских отношений между воспитанниками, что способствует созданию комфортной и поддерживающей атмосферы в группе. Взаимопонимание и поддержка становятся основными принципами взаимодействия, что позволяет каждому участнику почувствовать себя частью единого целого и способствует дальнейшему развитию как индивидуальных, так и коллективных качеств.

А.Н Лутошкин предлагает свою классификацию, давая каждому этапу метафорическое название:

1. «Печная россыпь».
2. «Мягкая глина».

3. «Мерцающий маяк».
4. «Алый парус».
5. «Горящий факел» [28; 29].

Первый этап характерен тем, что нет общих интересов, нет авторитетного центра, группа существует формально. Поэтому он и имеет такое название «песчаная россыпь», что означает, что дети – как песчинки, их ничего не связывает вместе, подуй ветер, то есть, случись какая-то неприятность, и они все разлетятся в разные стороны [28; 29].

Второй этап подразумевает под собой соблюдение формальной дисциплины. Требования предъявляет воспитатель, лидеров нет. «Мягкая глина» означает, что группа начинает сближаться и дальнейшее развитие коллектива зависит от правильной работы руководителя [28; 29].

На третьем этапе у участников коллектива появляется желание к общей деятельности, помощи друг другу. Появляется актив - «смотритель маяка». «Мерцающий маяк» как раз потому, что коллектив в этот период «светит», показывая, что он здесь и готов прийти на помощь [28; 29].

На четвертом этапе уже есть заинтересованность в делах друг друга. Взаимная требовательность, авторитет актива, появление чувства гордости за коллектив. «Алый парус» символизирует дружбу, верность, преданность и стремление идти вперед [28; 29].

И последний, пятый этап, когда коллектив полностью сформирован. Это пик развития коллектива, живое пламя, символизирующее тесную дружбу, готовность помочь [28; 29].

В детском коллективе также выделяют две структуры.

- Формальная структура. Представляет собой организованное объединение различных первичных подгрупп, которое создаётся педагогами извне. К формальной структуре относятся такие элементы, как общий педагогический коллектив, учебные классы, кружки, объединения, секции, клубы и факультативные занятия. Все эти компоненты имеют четкую организацию и правила, которые регулируются образовательными

учреждениями [34].

- Неформальная структура. Формируется на основе эмоциональных и психологических связей, а также взаимоотношений, таких как симпатия и привязанность, которые возникают естественным образом. В рамках этой структуры образуются небольшие группы (микрогруппы) как среди педагогов, так и среди учеников [34].

Помимо школьного класса есть и другие виды детских коллективов, например клубное объединение. В клубном объединении, как правило, ребёнок состоит по своему желанию. Современные школы представляют большой выбор для внеучебной деятельности учеников. Это может быть спортивная секция, художественный кружок и т.д. В клубном объединении, как и в школьном классе, также есть руководитель.

Ещё один вид детского коллектива – детские организации. В них можно отнести религиозные детские объединения, национальные детские организации, пионерские организации и т.д. В отличие от школьного класса и клубного объединения, взрослый здесь выступает в качестве равного, непосредственно лидером в детском коллективе выступает ребёнок, дети сами себя организуют. В настоящее время примером такого детского объединения может служить организация «Движение Первых» [8; 35].

И ещё один тип детского коллектива – временный детский коллектив. Зачастую им выступает отряд в лагере, но также может быть экскурсионная группа или группа детей, поехавший на какой-то конкурс. У детского временного коллектива есть две особые черты: автономность, – дети находятся вне влияния семьи, школы и т.д., что позволяет им возможность смены социальной роли, и сборность – в коллективе дети все совершенно разные, со своими интересами, целями и жизненным опытом. Детский временный коллектив также имеет ограничение по срокам существования – от 10 до 45 дней.

Эмоциональный климат, создаваемый в учебном коллективе, напрямую влияет на процесс обучения и общую атмосферу внутри группы.

Психологические исследования подчеркивают, что благоприятный климат, где учащиеся чувствуют себя комфортно и безопасно, способствует повышению учебных успехов и снижению уровня стресса. В условиях позитивного эмоционального фона учащиеся более охотно принимают участие в обсуждениях, делятся своими идеями и чувствами, что в свою очередь, ведет к более глубокой интеграции в коллектив [38].

Психологический подход к анализу ученического коллектива включает в себя различие между формальными и неформальными группами. Формальная структура, определяемая педагогами, включает в себя классы и группы, закрепленные за конкретными дисциплинами. В то время как неформальная структура, формирующаяся естественным образом на основе межличностных взаимодействий, может состоять из различных микрогрупп, объединённых общими интересами. Неформальные связи часто оказываются более устойчивыми и значимыми, так как они основаны на эмоциональной близости, симпатиях и доверии [24].

Лидерство в коллективе также заслуживает внимания. Оно может принимать различные формы — как педагогического, так и ученического лидерства. Учитель, как организатор учебного процесса, часто выступает в роли фасилитатора, который создает условия для взаимодействия и стимулирует развитие групповой динамики. В то же время, среди самих учащихся могут формироваться лидеры, которые ведут за собой своих сверстников, задавая общие цели и активно участвуя в жизни коллектива. Этот процесс формирования лидерства в группе является важным аспектом, способствующим качественно новым уровням взаимодействия [26].

Результаты совместной деятельности учащихся в коллективе не только способствуют достижению поставленных образовательных целей, но и развивают такие качества, как ответственность, умение работать в команде и готовность к сотрудничеству. Эти навыки будут полезны детям и во взрослой жизни, когда они столкнутся с необходимостью работы в различных коллективах и социальных группах.

Таким образом, понимание психологических механизмов, лежащих в основе формирования и функционирования ученического коллектива, является важной задачей для педагогов и психологов. Этот подход позволяет более глубоко осознать, как взаимодействие внутри группы влияет на личностное развитие учеников, их социализацию и подготовку к социальной жизни в окружающем обществе. Развитие таких аспектов, как эмоциональный климат, командная сплоченность и конструктивное лидерство, могут стать индикаторами успешного функционирования коллектива и его способности к развитию.

Приведённые выше концепции позволяют определить природу ученического коллектива как модель реального общества, характеризующуюся гармоничным и устойчивым взаимодействием учащихся со сверстниками. В процессе такого взаимодействия приобретается опыт социальных отношений, формируются значимые для всех участников коллектива социальные навыки, а также активизируются процессы личностного саморазвития.

1.3. Методы повышения сплоченности ученического коллектива

Исследуя сущность сплоченности ученического коллектива, можно сказать о том, что сплоченность как фактор единства действий участников группы, где единство действия считается выполнением каждым участником группы поставленных задач в рамках общей цели, следовательно, подразумевает сотрудничество. Единство поведения необходимо достигнуть в условиях свободного выбора членами группы вида действий из объективно возможных к заданной ситуации [27].

Необходимо видеть структуру межличностных отношений в группе для того, чтобы суметь найти индивидуальный подход к учащимся коллектива, а также оказывать влияние на формирование и развитие сплоченного ученического коллектива.

Позиция каждого человека в коллективе способствует сплочению группы. Положение каждого подразумевает под собой единогласие с коллективом, осознание себя частью целого, а также готовность к осуществлению действий в пользу группы и общества. [12; 13].

Позиция каждого человека в коллективе способствует сплочению группы. Положение каждого подразумевает под собой единогласие с коллективом, осознание себя частью целого, а также готовность к осуществлению действий в пользу группы и общества.

Согласно мнению известного отечественного исследователя К.Д. Давыдова, процесс развития коллектива в целом представляет собой сложную задачу, требующую соблюдения ряда ключевых условий, среди которых необходимо выделить:

- Заинтересованность и увлекательность целей совместной деятельности для каждого участника коллектива, или же для большинства его членов, что обеспечивает не только сплоченность членов группы, но также поддержание высокого уровня мотивации к осуществлению деятельности [11].

- Опора на личные интересы обучающихся в процессе организации совместной деятельности и формирования сплоченности группы, учет индивидуально-психологических особенностей обучающихся, что позволит обеспечить поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

- Активность участников коллектива является одним из наиболее значимых условий формирования сплоченности [18].

- Учет внутренних мотивов в рамках организации совместной деятельности обучающихся.

- Использование приемов и методов игровой деятельности, что, в первую очередь, оказывает положительное влияние на развитие опыта нравственного поведения, формирование духовных и нравственных ценностей обучающихся, способствует повышению сплоченности группы. Одними из наиболее эффективных приемов по формированию сплоченности группы

являются коллективная творческая игра, групповая работа, проектная деятельности, соревновательная игра [24].

Среди наиболее значимых педагогических условий О.В. Беспаликова выделяет несколько ключевых аспектов.

Одним из них является использование возможностей внеучебной деятельности. Независимо от типа образовательного учреждения, внеурочная деятельность считается неотъемлемой частью образовательного процесса. В современном исследовании отмечается разнообразие форм и видов таких мероприятий, включающих кружки по интересам, спортивные секции, мастер-классы, олимпиады, конкурсы, а также походы, игровые мероприятия и другие активности [28].

Для формирования сплоченного коллектива в классе Беспаликова рекомендует опираться на интересы учащихся и внедрять различные формы внеучебной деятельности. Важным условием является контроль со стороны педагога, что способствует созданию благоприятных условий для эффективного взаимодействия и развития межличностных связей. К числу таких условий относятся предъявление определённых требований, организация совместной деятельности коллектива, формирование традиций в группе, а также, что особенно важно, организация самоуправления среди учащихся. Несмотря на то, что внеурочная деятельность может показаться ситуативной, она должна проводиться в соответствии с воспитательным планом, разработанным на базе образовательного учреждения, и включать в себя специальные упражнения, направленные на развитие групповой динамики.

Вторым значимым условием является учет индивидуально-личностных особенностей обучающихся. Данное условие является обязательным не только в рамках формирования сплоченного коллектива, но и в целом в образовательном процессе, разница же между этими сферами заключается в том, что сформированный сплоченный коллектив обладает свойством саморегуляции, в связи с чем формирование познавательного интереса детей,

нравственных чувств, личностной позиции и учебных творческих навыков в сплоченном коллективе будет проходить намного эффективнее. Говоря о соблюдении данного условия в ключе изучаемой проблемы, следует обратить внимание, что от педагога требуется научить детей взаимовыгодно сотрудничать. Только при комплексном подходе в обучении детей сотрудничеству и учету индивидуальных личностных качеств членов коллектива в процессе совместной деятельности представляется возможным сформировать адекватное ценностное отношение к сверстникам и коллективу своих одноклассников [5; 7].

Третьим важным условием является наличие традиций. Наличие уникальных и принятых в группе традиций является еще одним условием сплоченного коллектива. Е.А. Зорина в своем исследовании пишет, что большие и маленькие традиции, как связующие элементы на любом из этапах жизни сплоченного коллектива. В традициях заключены нормы, обычаи, желания и достижения участников, таким образом, традиции есть ни что иное как устойчивые формы коллективной жизни. Благодаря традициям, возможно выработать общие нормы поведения, развить коллективные переживания, украсить жизнь [16].

Т.Е. Конникова считала традициями ориентацию и отношения в ученическом коллективе школьников. Она доказала, что именно традиции служат индексом общности жизни класса и школы в целом. При обсуждении вопросов, касающихся жизнедеятельности класса, традиции выступают ключевым индикатором того, как учащиеся воспринимают свою обстановку. Кроме того, Конникова подчеркивала, что традиции формируются всеми членами ученического коллектива, что свидетельствует о том, что создание обычаев связано с возникновением общего понимания и выражением совместных эмоций [20].

Последним важным условием является активизация совместной деятельности учащихся. Сплочённый коллектив характеризуется не только активным взаимодействием в рамках учебных занятий или внеурочных

мероприятий, но и в свободное время. Такое совместное времяпрепровождение способствует формированию определённых моделей поведения среди участников, а также развитию чувства коллективизма и ответственности за общий результат. По мнению К.Ю. Климовой, в процессе совместной работы дети распределяют роли и функции каждого члена группы, а затем планируют деятельность. В дальнейшем дети смогут самостоятельно выполнять все операции на примере выполнения их другими, более подготовленными в данных вопросах одноклассниками [18].

Подводя итог, можно сказать, что все перечисленные методы эффективно способствуют укреплению сплочённости ученического коллектива. Основным условием их успешного применения является вовлечение каждого ученика в активное взаимодействие с одноклассниками, что способствует развитию коммуникативных и регулятивных навыков личности. Тематика методов может быть ориентирована на формирование общечеловеческих ценностей, важных для данного коллектива. В дальнейшем мы рассмотрим конкретные инструменты для укрепления сплочённости ученического коллектива на примере 7 класса.

Выводы по Главе 1

Был проведен анализ литературных источников, что позволило нам установить ключевые характеристики сплоченности ученического коллектива, благодаря исследованиям в этой области отечественных (К.Д. Давыдов, А.И. Донцов, Я.Л. Коломинский, А.С. Макаренко и А.В. Петровский) и зарубежных ученых (Дж. Морено, К. Фопеля, Л. Фестингера). Мы пришли к выводу, что сплоченность определяется высоким уровнем доверия, взаимопонимания и сотрудничества как среди самих обучающихся, так и между ними и их руководителем [25].

Были рассмотрены концепции, предложенные вышеупомянутыми авторами, что дало нам возможность глубже понять вопросы, касающиеся

сплоченности ученического коллектива. Были изучены типологии и факторы, способствующие сплоченности и исследованы структуры малых групп, что является важным аспектом для понимания динамики взаимодействия в коллективе.

Мы пришли к пониманию ученического коллектива, разобрав его признаки и особенности, остановившись на определении, что ученический коллектив – это стабильная организация обучающихся, которые объединены общей целью и осуществляют общественно значимую деятельность.

Кроме того, были изучены методы для повышения сплоченности коллектива, что позволило научно подобрать психолого-педагогические мероприятия. Была выделена внеурочная деятельность, проектная работа и занятия, включающие элементы тренинга.

В рамках исследования можно сделать вывод, что сплоченность коллектива проявляется в активном взаимодействии между его членами и в готовности приходить на помощь друг другу, сплоченный коллектив стремится к достижению общих целей. Эмоциональный аспект также играет значительную роль: способность сопереживать и оказывать поддержку своим одноклассникам в трудных жизненных ситуациях создает атмосферу взаимопомощи и поддержки. Каждый член коллектива осознает свою ответственность за свои действия перед другими участниками, и это осознание создает условия для заботы о благосостоянии группы. Такой подход способствует формированию безопасной и благоприятной атмосферы для каждого, что является необходимым условием для эффективного обучения и взаимодействия.

Таким образом, получив основательную теоретическую базу по проблеме сплоченности ученического коллектива, мы можем перейти к реализации нашего эмпирического исследования, которое будет представлено во 2 главе, где рассмотрим повышения сплоченности ученического коллектива.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ УЧЕНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

2.1. Организация и методы исследования

Для достижения цели исследования необходимо было провести эмпирическое исследование. Базой исследования выступила одна из общеобразовательных школ города Красноярск. В исследовании приняли участие 22 обучающихся (7 класса, 13-14 лет).

Для изучения сплоченности ученического коллектива были подобраны следующие стандартизированные методики:

- Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер).
- Методика «Социометрия» (Дж. Морено).

Представим особенности установленного инструментария:

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе направлена на изучение психологической атмосферы, сложившейся в группе. Применяется диагностическая шкала – опросник А.Ф. Фидлера, адаптированная Ю.Л. Ханиным. В основе лежит метод семантического дифференциала. Опросник состоит из 10 биполярных шкал, по которым респонденты должны дать оценку группе.

Методика «Социометрия» состоит из трех вопросов, в котором нужно выбрать одноклассников для той или иной ситуации. Два вопроса имеют позитивный характер и один вопрос несёт в себе негативный смысл.

При проведении исследования были соблюдены все условия, соответствующие санитарно-эпидемиологическим требованиям и нормам СанПиНа. Кабинет был хорошо проветрен, светлым и просторным, с температурой воздуха в пределах 18-24°C. Использована классическая рассадка мест в три ряда, обеспечивающая индивидуальные посадочные места и комфортное расстояние между учениками. Диагностика проводилась в

первой половине дня, что обеспечило высокую работоспособность обучающихся на протяжении всей процедуры.

Исследование проводилось на бумажном носителе, каждому респонденту был предоставлен бланк ответов и пишущие принадлежности. Исследование проводилось анонимно, что позволило добиться точности результатов.

Таким образом, были определены эмпирическая выборка и методики исследования.

2.2. Анализ результатов исследования сплоченности ученического коллектива

В ходе диагностики сплоченности ученического коллектива были получены следующие результаты: рис. 2, 3.

Результаты опросника оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) отражены на рис. 2.

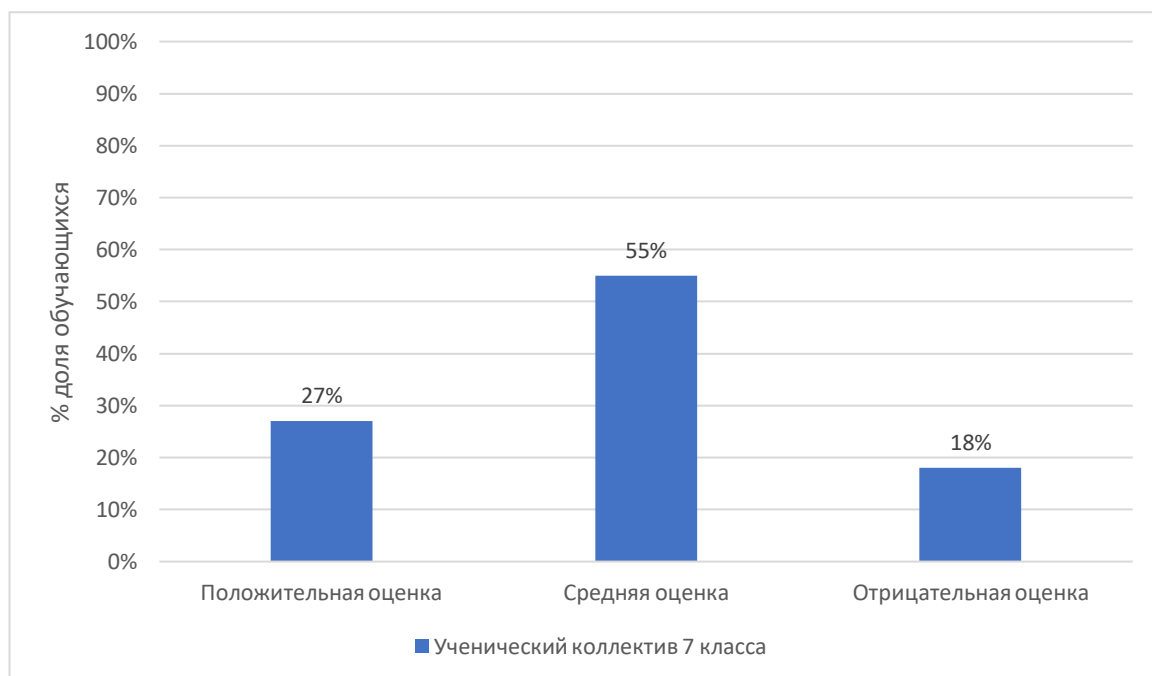


Рисунок 2. Результаты оценки психологической атмосферы в ученическом коллективе (по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе», А.Ф. Фидлер)

Опросник представлен в виде шкалы со значение от 10 до 80 баллов, чем меньше баллов набирает респондент, тем выше он оценивает психологическую атмосферу в коллективе. Значение от 10 до 33 баллов – положительная оценка, значение от 34 до 57 баллов – средняя оценка, значение от 58 до 80 баллов – низкая оценка.

Результаты диагностики показали, что 6 респондентов, что равняется 27% класса, дают положительную оценку атмосферы в коллективе, набрав от 10 до 33 баллов. Среднюю оценку атмосферы в коллективе показали 12 респондентов или 55% класса, набрав от 34 до 57 баллов. Наименьшее количество учащихся по итогам опросника показали отрицательную оценку – 4 человека или же 18% из класса, набрав от 58 до 80 баллов по шкале.

Сложив баллы каждого обучающего и разделив их на общее количество опрошенных, мы вычислили среднюю оценку атмосферы в коллективе 42,8.

В таблице ниже представлены результаты по отдельным шкалам.

Таблица 1.

Показатели психологической атмосферы ученического коллектива
(по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе»,
А.Ф. Фидлер), (в, ср.б.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие				+					Враждебность
Согласие				+					Несогласие
Удовлетворенность				+					Неудовлетворенность
Продуктивность					+				Непродуктивность
Теплота					+				Холодность
Сотрудничество					+				Несогласованность
Взаимоподдержка				+					Недоброжелательность
Увлеченность					+				Равнодушие
Занимательность			+						Скука
Успешность			+						Безуспешность

Как мы можем заметить, 4 пункта из 10 приравнены к среднему значению, шкалы «продуктивность», «теплота», «сотрудничество» и

«увлеченность» оценены респондентами ближе к не благоприятным, а шкалы «занимательность» и «успешность» ближе к благоприятным.

Более детальный анализ показывает, что, несмотря на относительно положительную оценку шкал «занимательность» и «успешность», характеризующих внешние проявления коллективной деятельности, внутренние процессы испытывают определенные трудности. Низкие оценки по шкалам «продуктивность», «теплота», «сотрудничество» и «увлеченность» свидетельствуют о наличии скрытых проблем, мешающих эффективному взаимодействию и достижению общих целей. Мы можем предположить, что респонденты ощущают нехватку внутренней сплоченности, отсутствие достаточного уровня доверия друг к другу и к учителю. Низкая оценка шкалы «теплота» может указывать на отсутствие эмоциональной близости и поддержки внутри коллектива. Негативная динамика по шкале «сотрудничество» подтверждает это предположение, говоря о трудностях в совместной работе и решении задач. Низкая оценка шкалы «увлеченность» может быть связана с недостаточной мотивацией учеников, отсутствием интереса к учебному процессу или неэффективными методами обучения. Средние показатели по шкалам «дружелюбие», «согласие», «удовлетворенность» и «взаимоподдержка» говорят о наличии формальных отношений между учениками.

Исходя из результатов данной методики мы можем сделать вывод, что, фактически, коллектив находится в состоянии застоя, не проявляя ни ярко выраженного негатива, ни сильной заинтересованности.

Ниже на рисунке представлены результаты методики «Социометрия» (Дж. Морено), рис. 3.

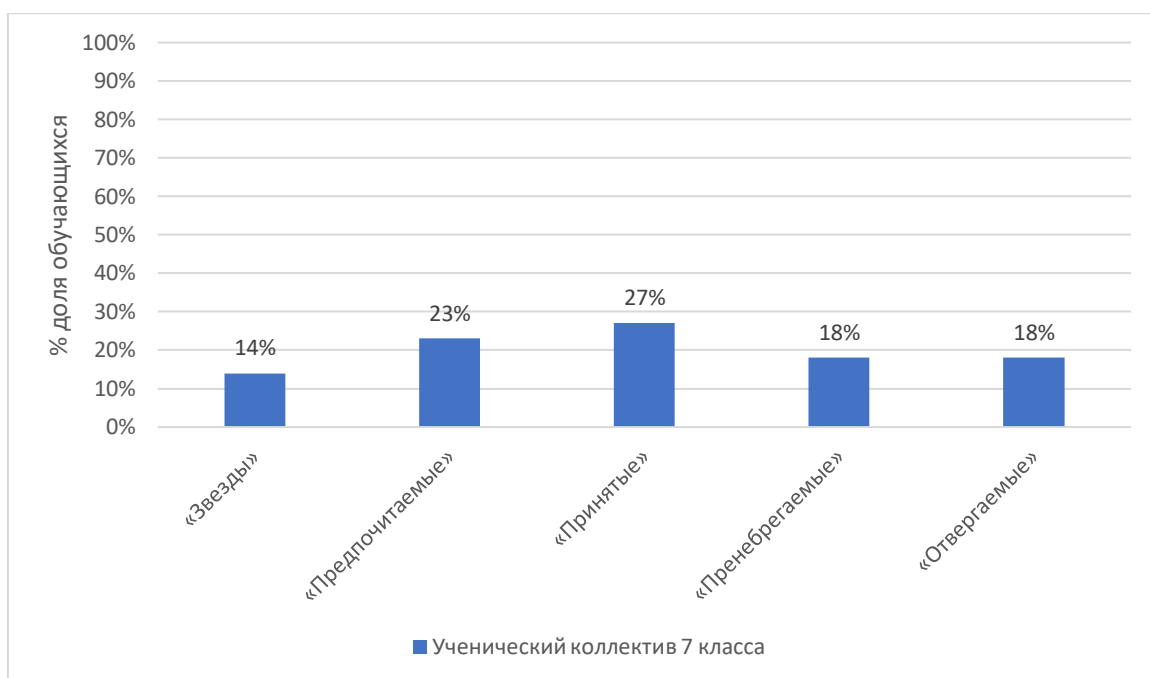


Рисунок 3. Результаты социометрического статуса в классе
(по методике «Социометрия», Дж. Морено)

Как видно на рисунке 3, «звёзд» – 14%, «предпочитаемых» - 23%, «принятых» больше всего – 27%, «пренебрегаемых» 18%, а «отвергаемых» 18%.

Исходя из этого мы можем сказать, что индекс благополучия высокий, поскольку «звёзд», «предпочитаемых» и «принятых» в сумме больше, чем «пренебрегаемых» и «отвергаемых».

С помощью формулы $C_n = K / \sum BB$ был вычислен индекс сплоченности группы, где C – показатель сплоченности на эмоционально-межличностном уровне; K – общее число взаимных выборов, сделанных обучающимися класса (в данном случае – 20); $\sum bb$ — максимальное число возможных взаимных выборов, сделанных обучающимися класса. Таким образом, был получен результат 0,07, что свидетельствует о низкой сплоченности группы. На рисунке 4 (см. ниже) мы можем увидеть, что в группе есть 3 микрогруппы, одна из них самая крупная и включает в себя «звёзд» и «предпочитаемых» обучающихся. Интересно то, что именно у этих обучающихся в методиках

выше высокие показатели оценки психологического климата в группе. Кроме того, можно заметить, что 6 респондентов ни входят ни в одну из микрогрупп.

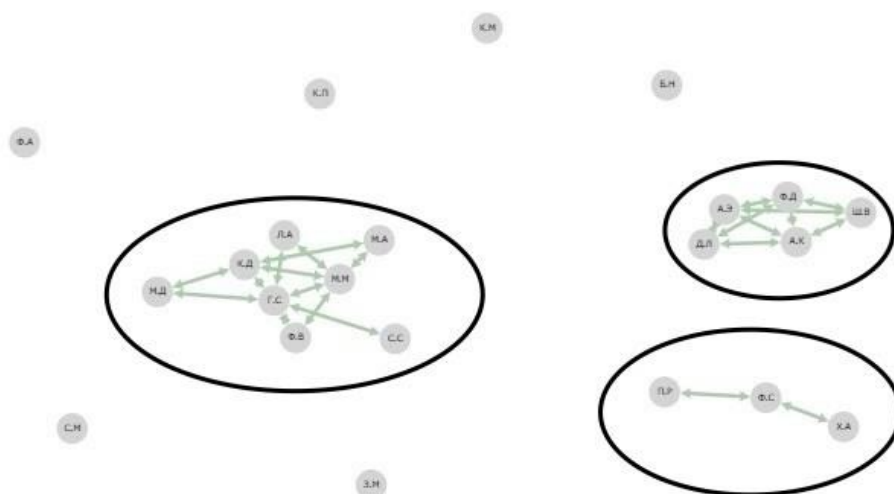


Рисунок 4. Результаты взаимных выборов обучающихся в классе (по методике «Социометрия», Дж. Морено)

По результатам эмпирического исследования было выяснено, что часть обучающихся, хорошо адаптированная в группе, чувствует себя комфортно, а другая часть, имеющая сложности с адаптацией внутри группы, ощущает дискомфорт. За счёт этого общая оценка сплоченности имеет средний уровень. Таким образом, мы подтверждаем нашу гипотезу о том, что уровень сплоченности будет зависеть от большего количества взаимных выборов. Так, чтобы повысить сплоченность ученического коллектива необходимо между микрогруппами. В следующем параграфе представлены психолого-педагогические мероприятия по повышению сплоченности коллектива ученического коллектива.

2.3. Психолого-педагогические мероприятия по повышению сплоченности ученического коллектива

Подбор психолого-педагогических мероприятий, направленных на укрепление сплочённости ученического коллектива, опирается на комплекс методик, формирующих благоприятную образовательную и коммуникативную среду. К ним относятся проектные формы работы, занятия с элементами тренинга, содержащие элементы арт-терапии.

Совместное применение перечисленных методик оправдано тем, что они преследуют сходные цели и взаимно дополняют друг друга, создавая тем самым более продуктивное пространство для совместной активности.

Так, при участии в проектной деятельности, обучающиеся сталкиваются с практико-ориентированными задачами, решение которых возможно лишь при коллективном обсуждении и выработке оптимальных стратегий. Подобная деятельность стимулирует интенсивное взаимодействие между сверстниками, что способствует укреплению отношений.

Следует подчеркнуть, что данные методы предполагают не только активное включение обучающихся, но и конструктивную коммуникацию, развитием которой формируются базовые ценности — взаимная поддержка, уважение и толерантность. Разнообразие организационных форм значительно повышает познавательный интерес школьников, что, в свою очередь, увеличивает их вовлечённость и способствует достижению поставленных образовательных целей.

В итоге перечисленные мероприятия улучшают психоэмоциональный климат в классе и повышают социометрические показатели учащихся, что является ключевым условием создания здоровой и поддерживающей образовательной среды. Таким образом, психолого-педагогические мероприятия не только решает текущие проблемы взаимодействия между учащимися, но и формирует у них навыки, необходимые для успешного общения и сотрудничества в будущем.

Цель формирующего этапа: подобрать психолого-педагогические мероприятия, направленные на повышение сплоченности ученического коллектива.

Задачи психолого-педагогических мероприятий: развитие навыков самовыражения обучающихся, их сотрудничества в условиях командной работы, умений эффективно взаимодействовать в классе, активного слушания и эмпатии; способствовать применению обучающимися навыков конструктивного разрешения конфликтов; развитие толерантного мышления, уважения к себе и к другим.

Целевая аудитория: обучающиеся 7 класса.

Продолжительность: 6 занятий, 1 раз в неделю по 40 минут.

Форма работы: групповая.

Материалы и оборудование: компьютер, проектор, принтер, бумага, ватманы, карандаши, краски, ручки, метафорические карты.

Таблица 1.

Календарно-тематическое планирование мероприятий

№	Тема	Цель	Содержание
1	2	3	4
1	«Я - открытая книга»	Развитие навыков самопрезентации, повторное знакомство друг с другом, выявление интересов и увлечений, разрушение сложившихся стереотипов.	Приветствие; упражнение на знакомство с использованием метафорических карт «Расскажи о себе по картинке»; упражнение с элементами арт-терапии «рисунок по кругу»; обсуждение; рефлексия и прощание.
2	«Мирись-миришь и больше не дерись»	Дать представление о различных стилях реагирования в конфликтных ситуациях; способствовать применению учащимися навыков конструктивного разрешения конфликтов	Приветствие; основная часть: упражнения с элементами тренинга; прочтение притчи «Груз обид»; обсуждение; рефлексия и прощание.

1	2	3	4
3	«Класс – маленькое государство. Шаг 1»	Развитие креативности, самовыражения, сотрудничества в творческом процессе в условиях командной работы	Приветствие; объявление творческого проекта, цель которого в течение недели под руководством психолога-педагога разработать флаг, герб и девиз своего класса, оформив все в классный уголок.
4	«Класс – маленькое государство. Шаг 2»	Развитие креативности, самовыражения, сотрудничества в творческом процессе в условиях командной работы	Приветствие; проектная деятельность. Основная часть.
5	«Класс – маленькое государство. Шаг 3»	Развитие креативности, самовыражения, сотрудничества в творческом процессе в условиях командной работы	Приветствие; подведение итогов, презентация классного уголка. Рефлексия и прощание.
6	«Я – ты – мы = команда»	Развитие навыков командной работы, научить эффективно взаимодействовать в группе, распределять роли и достигать общих целей	Приветствие; основная часть; тренинговое упражнение «Солнечный апельсин», игра «кошка-собака»; рефлексия и прощание.
7	«Слушать и слышать»	Развитие навыка активного слушания и эмпатии, способность понимать чувства и эмоции других людей.	Приветствие; основная часть; тренинговое упражнение на развитие эмоционального интеллекта; рефлексия и прощание.
8	«Мы все такие разные!»	Формирование толерантного мышления, уважения к себе и к другим	Приветствие; Основная часть. Беседа на тему толерантности. Просмотр мультфильма “Добро пожаловать”. Церемония завязывания красной нити на запястья обучающихся - символ связи и дружбы.

Проведение психолого-педагогических мероприятий было реализовано в 7 классе одной общеобразовательной школы города Красноярск. Для того, чтобы подтвердить эффективность реализованных мероприятий было проведено повторное исследование с помощью следующий методик:

- оценка психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер);
- «социометрия» Дж. Морено.

Исходя из методики оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) на рисунке 5 мы можем наблюдать положительную динамику изменений.

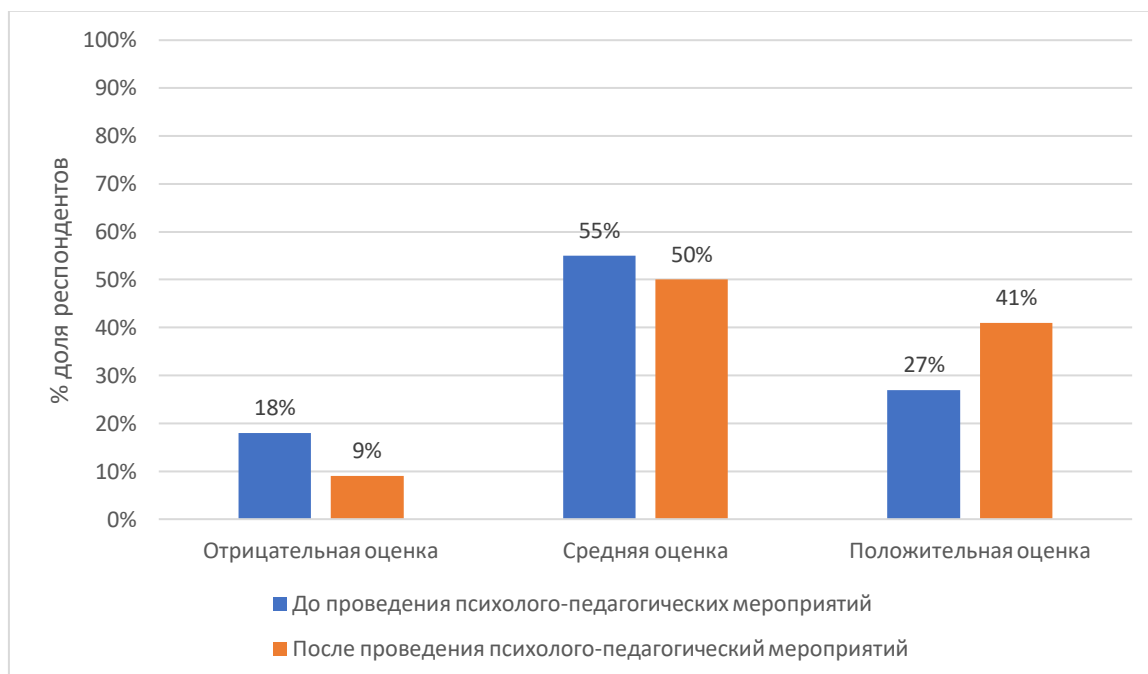


Рисунок 5. Результаты оценки психологической атмосферы в ученическом коллективе до и после реализации психолого-педагогических мероприятий (по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе», А.Ф. Фидлер)

После проведения психолого-педагогических мероприятий положительную оценку атмосферы в коллективе дал 41% респондентов, это на 14% больше, чем до реализации психолого-педагогических мероприятий. Среднюю оценку атмосферы в коллективе показали 50% класса, что на 5% меньше, что было до реализации психолого-педагогических мероприятий. Можно предположить, что ранее процентная доля респондентов, давшая

среднюю оценку, теперь дает положительную. И снова наименьшее количество респондентов по итогам опросника показали отрицательную оценку – 9% из класса, что в два раза меньше, чем было до реализации психолого-педагогических мероприятий.

В таблице ниже представлены результаты по отдельным шкалам до и после проведения психолого-педагогических мероприятий. Для наглядности результаты после были выделены красным цветом.

Таблица 2.

Показатели психологической атмосферы ученического коллектива классе до и после реализации психолого-педагогических мероприятий (по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе», А.Ф. Фидлер), (в, ср.б.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие			+	+					Враждебность
Согласие			+	+					Несогласие
Удовлетворенность				+					Неудовлетворенность
Продуктивность					+				Непродуктивность
Теплота				+	+				Холодность
Сотрудничество				+	+				Несогласованность
Взаимоподдержка				+					Недоброжелательность
Увлеченность					+				Равнодушие
Занимательность			+						Скука
Успешность			+						Безуспешность

Как мы можем заметить, шкалы «дружелюбие», «согласие», «теплота» и «сотрудничество» стали оцениваться респондентами на более благоприятном уровне.

Ниже на рисунке представлены результаты методики «Социометрия» (Дж. Морено) после реализации психолого-педагогических мероприятий, рис.

6.

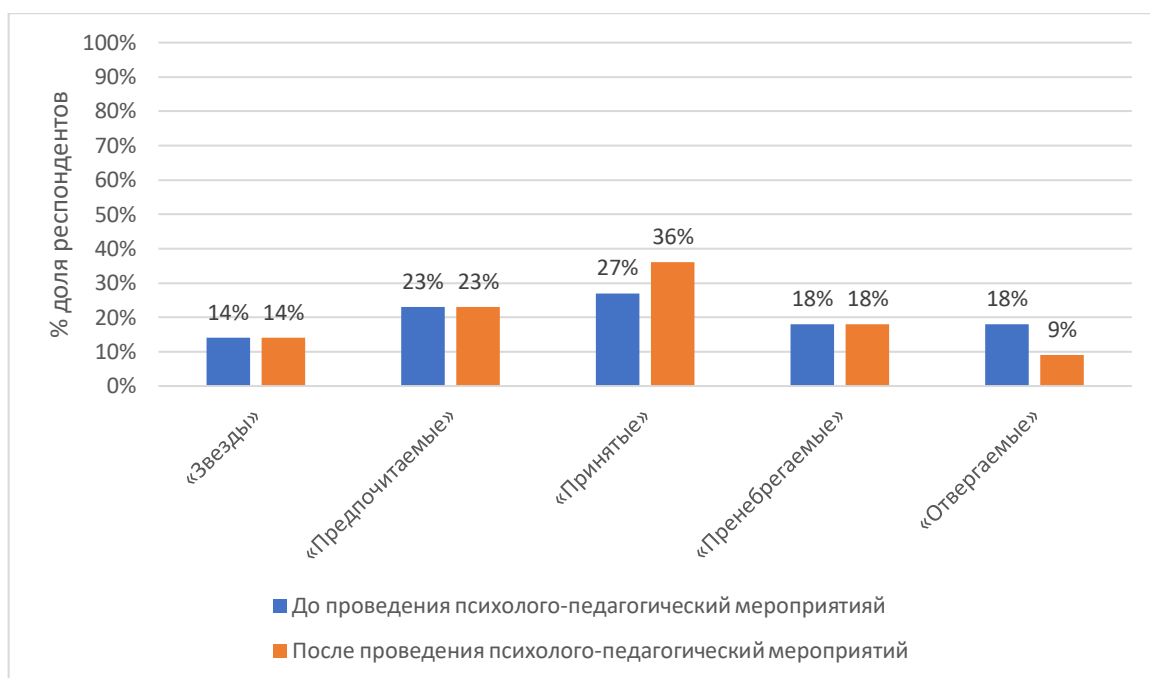


Рисунок 6. Результаты социометрического статуса в классе до и после реализации психолого-педагогических мероприятий (по методике «Социометрия», Дж. Морено)

«Звезд», «предпочитаемых» и «пренебрегаемых» в процентном соотношении осталось столько же, сколько было до реализации психолого-педагогических мероприятий, но произошли существенные изменения среди принятых и отвергаемых. «Принятых» с 27% стало 36%, можно предположить, что статус кого-то из респондентов повысился, перейдя из «пренебрегаемых» в «принятые». Количество «отвергаемых» сократилось вдвое, было 18%, а стало 9%, исходя из чего также можно предположить, что статус отвергаемых перешел в статус пренебрегаемых.

Таким образом, реализация психолого-педагогических мероприятий поспособствовала повышению сплоченности ученического коллектива, исходя из того, что социометрический статус некоторых обучающихся изменился, а также оценка психологической атмосферы класса стал оцениваться респондентами выше.

Выводы по Главе 2

Целью исследования работы было изучить показатели сплоченности ученического коллектива. Для достижения этой цели были подобраны следующие методики: методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер); анкета для оценки привлекательности классного коллектива; методика «Социометрия» (Дж. Морено). В выборке участвовали 22 респондента.

Методика оценки психологической атмосферы в коллектива (А.Ф. Фидлер) показала, что большая часть класса в процентном соотношении положительно оценивает свой коллектив, однако при рассмотрении шкал при отдельности было обнаружено, что в целом психологическая атмосфера находится на среднем уровне.

Методика «Социометрия» (Дж. Морено) показала низкий уровень сплоченности в коллективе, что связано с тем, что взаимных выборов между учащимися мало.

По результатам исследования были подобраны психолого-педагогические мероприятия, направленные на повышение сплоченности ученического коллектива. Всего было представлено 8 занятий по 40 минут каждое, которые проводились на уроке психологии один раз в неделю.

После реализации программы была проведена повторная диагностика с целью проверки результативности работы. В рамках диагностики было выяснено, что удалось повысить социометрический статус некоторых обучающихся, чей социометрический статус был «пренебрегаемые» и «отвергаемые». Также способствовать их повышению оценки психологической атмосферы в классе.

Таким образом, можно сказать, что полученные результаты свидетельствуют результативности проведенных психолого-педагогических мероприятий в рамках повышения сплоченности ученического коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование научной литературы по заданной теме помогло прийти к пониманию понятия сплоченности, которое, как мы выяснили, представляет собой уровень единства, сотрудничества и взаимопонимания между членами группы. Сплоченность проявляется в сильном чувстве принадлежности и солидарности, которое испытывают участники группы. Важно понимать, что сплоченность не является статичным состоянием; уровень сплоченности имеет свойство изменяться в зависимости от различных факторов. Ученический коллектив определяется как группа учащихся, объединённых общей целью.

Следует отметить, что для формирования сплоченного коллектива необходимо наличие четкой и значимой цели, которая будет служить ориентиром для всех участников. Кроме того, регулярные взаимодействия в неформальной обстановке способствуют укреплению связей между учащимися. Каждый член коллектива должен понимать свои обязанности и нести ответственность, что позволяет избежать конфликтов и недопонимания. Наличие авторитетного лидера, играет значительную роль в создании сплоченного коллектива.

Во второй главе нашей работы мы перешли от теоретического анализа к эмпирическому исследованию, которое позволило нам получить данные о текущем уровне сплоченности в ученическом коллективе 7 класса. Результаты нашего исследования показали, что уровень сплоченности в данном коллективе является низким. Это напрямую связано с количеством взаимных выборов, которые учащиеся делают при формировании подгрупп. В исследуемом классе наблюдаются несколько подгрупп, и члены этих подгрупп предпочитают выбирать только тех учащихся, которые входят в их круг общения, игнорируя остальных. Полученные данные оказались полезны в рамках реализации психолого-педагогических мероприятий по повышению

уровня сплоченности классного коллектива, которые были подобраны по результатам диагностики.

После реализации психолого-педагогических мероприятий была проведена повторная диагностика. В рамках диагностики было выяснено, что удалось повысить социометрический статус некоторых обучающихся, чей социометрический статус был «пренебрегаемые» и «отвергаемые». Также способствовать их повышению оценки психологической атмосферы в классе.

Таким образом, можно сделать вывод, что цели и задачи исследования были достигнуты, гипотеза исследования подтверждена, а психолого-педагогические мероприятия способствовали повышению сплоченности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования: текст с изм. и доп. на 2011 и 2012 гг. / М-во образования и науки Рос. Федерации. М.: Просвещение, 2014. 35 с.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Министерство образования и науки Российской Федерации. Документы. URL: <https://rg.ru/documents/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 12.01.2025).
3. Акименко Е.А., Акименко Д.В. Сплочённость в коллективе: условия и факторы эффективного взаимодействия // Социология государственного и муниципального управления. 2019. С. 144–147.
4. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для вузов. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2018. 360 с.
5. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Наука, 2003. 224 с.
6. Белобородов Н.В. Воспитательная роль классного коллектива: методическое пособие. М.: АРКТИ, 2007. 104 с.
7. Божович Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте. СПб.: Питер, 2008. 400 с.
8. Болдырева Л.В. Роль детских общественных объединений в создании единого воспитательного пространства // Воспитание школьников. 2012. № 10. С. 52–54.
9. Воспитание младшего школьника: пособие для студентов средних и высших учебных заведений, учителей начальных классов и родителей / сост. Л.В. Ковинько. 4-е изд. М.: Академия, 2000. 288 с.
10. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 78 с.
11. Григорьев Д.В., Степанов П.В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. М.:

Просвещение, 2014. 223 с.

12. Деринг В.В. Психология школьного класса. СПб.: Питер, 2001. 384 с.

13. Донцов А.И. Проблемы групповой сплочённости. М.: МГУ, 2000. 128 с.

14. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 2009. 286 с.

15. Журавский Г.Е. Педагогические идеи А.С. Макаренко. М.: Академия педагогических наук РСФСР, 1998. 360 с.

16. Зорина Е.А. Однородность малой группы как фактор, влияющий на её сплочённость // Современные формы, методы и технологии в педагогике и психологии. Уфа: Агентство международных исследований, 2018. С. 100–104.

17. Казакина М.Г. Ценностные ориентации школьников и их формирование в коллективе. СПб.: ЛГПИ им. А.И. Герцена, 2001. 115 с.

18. Классному руководителю о воспитательной системе класса / под ред. Е.Н. Степанова. М.: Владос, 2000. 147 с.

19. Коломинский Я.Л. Психология детского коллектива: система личных взаимоотношений. М.: Просвещение, 2004. 268 с.

20. Конникова Т.Е., Божович Л.И. Организация коллектива учащихся в школе. М.: Академия педагогических наук РСФСР, 1957. 402 с.

21. Крившенко Л.П., Вайндорф-Сысоева М.Е. Педагогика: учебник. М.: Проспект, 2004. 432 с.

22. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.

23. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М.: МГУ, 1991. 205 с.

24. Лазарев В.С. О деятельностном подходе к проектированию целей общего образования // Известия Российской академии образования. 2000. № 2. С. 15–24.

25. Ларченко Д.А. Теоретический анализ феномена сплочённости: зарубежные исследования // Студенческий вестник. 2019. № 19-1(69). С. 70–72.
26. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. 1998. № 1. С. 15–24.
27. Лепнева О.А., Тимошенко Е.А. Классный коллектив: технология формирования. М.: ЦГЛ, 2005. 128 с.
28. Лутошкин А.И. Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 1988. 125 с.
29. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: старшеклассникам об основах организаторской работы. М.: Просвещение, 1978. 159 с.
30. Макаренко А.С. Проблемы воспитания в советской школе. М.: Педагогика, 1984. 300 с.
31. Мардахаев Л.В. Словарь по социальной педагогике. М.: Академия, 2002. 368 с.
32. Модрус А.Л. Социально-психологические особенности сплочённости малой группы и неформальных подгрупп: дис. ... канд. пед. наук. Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. пед. ин-та, 2008. — 153 с.
33. Новикова И.Л. Педагогика детского коллектива. М.: Педагогика, 1978. 107 с.
34. Оспанова А.А., Мирониченко Р.В. Формирование коллектива на первых этапах его становления // Молодой учёный. 2016. № 2. С. 822–825.
35. Пашкова А.М. Формы организации внеурочной деятельности в начальной школе // Начальная школа. 2015. № 11. С. 45.
36. Рапацевич Е.С. Психолого-педагогический словарь. Минск: Современное слово, 2006. 928 с.
37. Рубенштейн С.Л. Основы общей психологии: учебное пособие для студентов вузов. СПб.: Питер, 2014. 720 с.
38. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Эмпирическое обоснование

модели групповой сплочённости // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 2. С. 12–15.

39. Сидоренков А.В. Групповая сплочённость // Психологический журнал. 2006. № 1. С. 44–49.

40. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / под ред. В.А. Слостенина. М.: Академия, 2002. 576 с.

41. Сундеева Л.А., Рахимова З.Ф. Понятие сплочённости коллектива в отечественной и зарубежной литературе // АНИ: педагогика и психология. 2018. № 2(23). С. 134–139.

42. Фархшатова И.А. Воспитание ученического коллектива: результаты исследования // Мир науки. 2016. Т. 4. № 2. С. 45–51.

43. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Институт психотерапии, 2002. — 490 с.

44. Черновцева В.А. К вопросу формирования групповой сплочённости детей младшего школьного возраста // Социально-педагогическое сопровождение личности, оказавшейся в трудной жизненной ситуации. Иркутск: Иркутский государственный университет, 2016. С. 442–446.

45. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М.: Владос, 1995. 544 с.

46. Шевченко Е.В. Теоретический анализ основных подходов к исследованию внутригрупповой сплочённости в психологии // Цивилизация знаний: российские реалии. М.: Российский новый университет, 2019. С. 598–602.

47. Шепель В.М. Понятие психологического климата // Вопросы психологии. 2002. № 3. С. 17–21.

48. Шустова И.Ю. «Живое воспитание» в школе: принцип событийности // Отечественная и зарубежная педагогика. 2017. Т. 1. № 5(43).

С. 156–168.

49. Ясницкая В.Р. Социальное воспитание в классе: теория и методика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / под ред. А.В. Мудрика. М.: Академия, 2004. 352 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Методика направлена на изучение психологической атмосферы, сложившейся в группе (коллективе). Применяется диагностическая шкала – опросник А.Ф. Фидлера, адаптированная Ю.Л. Ханиным. В основе лежит метод семантического дифференциала. Оценку группе по предложенным биполярным шкалам дают сами испытуемые. Методика допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция: в таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, характеризующие атмосферу в Вашем коллективе. Ответ отмечается на бланке в виде знака (х). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак (х), тем более выражен этот признак в Вашем коллективе. Столбец под номером 1 имеет крайнюю выраженность положительного признака, а столбец под номером 8 имеет крайнюю выраженность отрицательного признака, указанного в паре.

Регистрационный бланк:

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимоподдержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Приложение В.

Методика «Социометрия» (Дж. Морено)

Бланк социометрического опроса

Ф.И.О. _____, класс _____

Ответь на поставленный вопрос, записав три фамилии одноклассников с учетом отсутствующих.

Кого бы из класса ты пригласил на день рождения?

а) _____

б) _____

в) _____

С кем бы из класса ты бы вместе готовился к контрольной?

а) _____

б) _____

в) _____

Кого бы из класса ты не пригласил бы на день рождения?

а) _____

б) _____

в) _____

Приложение С.

Психолого-педагогические мероприятия.

1 мероприятие. «Я открытая книга».

Упражнение на знакомство «Что обо мне говорит выбранная картинка»

На стол перед обучающимися выкладываются метафорические карты, каждый должен выбрать три понравившихся. После обучающиеся по кругу должны рассказать о себе, пытаясь объяснить, почему ассоциируют себя именно с выбранной картинкой.

Упражнение с элементами арт-терапии «Рисунок по кругу»

Каждый из обучающихся начинает рисовать все, что приходит в голову и по команде педагога-психолога передает свой рисунок следующему участнику, который в свою очередь продолжает рисовать уже на вашем рисунке и так, пока рисунок не вернется снова к участнику, который начал его рисовать.

Рефлексия.

Узнали ли о друг друге что-то, чего раньше не знали? Как думаете, что вас объединяет? Считаете ли вы, что ваш класс можно назвать дружным? Как думаете, что можно сделать для того, чтобы стать ближе?

2 мероприятие. «Мирись-миришь и больше не дерись».

Упражнение разбор стиха «Однажды на лужайке»

Однажды на лужайке

Подрались два козла,

Подрались для забавы

Не так чтобы со зла.

Один из них тихонько

Приятеля боднул.

Другой из них тихонько

Приятеля лягнул.

Один боднул приятеля

Немножко посильней,

Другой лягнул приятеля

Немножко побольней.

Один разгорячился,

Лягнул что было сил,

Другой его рогами

Под брюхо подцепил.

Кто прав, а кто виновен

-Запутанный вопрос

Но уж козлы дерутся

Не в шутку, а всерьёз?

Вопросы на обсуждение: что такое конфликт? Где он возникает и почему? Как его избежать?

Упражнение «Ты мне нравишься, потому что...»

Например: «Мне нравится, как ты смеешься»; «Мне нравится, что ты всегда готов помочь» и т.д. Важно, чтобы обучающиеся говорили не о мелочах, поверхностных признаках, а о чертах и свойствах характера. Участие в этой игре должно быть сугубо добровольным.

Упражнение. «Ты что, вообще обалдел?»

Данные фразы перефразировать в более корректные. Высказыванием «Ты что, вообще обалдел?» передать тот же смысл, другими словами, обращаясь к своему соседу слева. Сосед должен, в свою очередь, проделать то же самое со своим соседом слева и т.д. Примеры высказываний: «Здорово у тебя получилось!»; «Я не хочу тебя вообще больше видеть, «Отвали! Я не хочу с тобой разговаривать!»; не мешай!»; «Отстань от меня!».

Упражнение. «Куда девать свою ярость?»

Вопрос: «Что вы делаете, когда злитесь?» (Ответы записываются на доске). Весь список действий просматривается несколько раз, и все вместе думают при каких типах поведения кому-нибудь причиняется боль либо что-нибудь ломается или портится. Соответствующие действия вычеркиваются из списка (например, кулачная расправа, швыряние разных предметов) или «корректируются» (например, просто кричать, а не товарищу прямо в ухо; бросать только мягкие предметы).

Притча «Груз обид»

Ученик попросил учителя: — Ты такой мудрый. Ты всегда в хорошем настроении, никогда не злишься. Помоги и мне быть таким.

Учитель согласился и попросил ученика принести картофель и прозрачный пакет.

— Если ты на кого-нибудь разозлишься и затаишь обиду, — сказал учитель, — то возьми картофель, напиши на нём имя человека, с которым произошёл конфликт, и положи этот картофель в пакет.

— И это всё? — недоумённо спросил ученик.

— Нет, — ответил учитель. — Ты должен всегда этот пакет носить с собой. И каждый раз, когда на кого-нибудь обидишься, добавлять в него картофель.

Ученик согласился. Прошло какое-то время. Пакет ученика пополнился картофелинами и стал достаточно тяжёлым. Его очень неудобно было всегда носить с собой. К тому же тот картофель, что он положил в самом начале, стал портиться. Он покрылся скользким гадким налётом, некоторый пророс, некоторый зацвёл и стал издавать резкий неприятный запах. Ученик пришёл к учителю и сказал: это уже невозможно носить с собой. Во-первых, пакет слишком тяжёлый, а во-вторых, картофель испортился. Предложи что-нибудь другое. То же самое происходит и у тебя в душе. Просто ты это сразу не замечаешь. Поступки превращаются в привычки, привычки — в характер, который рождает зловонные пороки. Я дал тебе возможность понаблюдать весь этот процесс со стороны. Каждый раз, когда ты решишь обидеться или, наоборот, обидеть кого-то, подумай, нужен ли тебе этот груз.

Рефлексия.

Что такое конфликт? Можно ли разрешить конфликт мирным путем? Как эффективно вести себя при конфликте? Для чего нужен конфликт?

Упражнение 3. Проект. «Класс – маленькое государство».

Цель проекта – оформление классного кабинета, создание девиза для класса. Для первого этапа проекта выделяется 40 минут, в ходе, который обучающимся объявляется тема.

1. Распределение обучающихся по командам так, чтобы каждая команда состояла из обучающихся, которые не обращаются друг с другом.
2. Обсуждение темы проекта.
3. Заполнение паспорта проекта: обсуждение образа желаемого результата, задач, которые необходимо выполнить для его достижения.
4. Распределение обязанностей для каждой из команд.

Мероприятия 4. Проект. Основная часть.

В течение недели обучающиеся в группах готовят материалы для их проектов. Установочная встреча для промежуточного представления результатов и возможность коммуникации между командами для обсуждения того, что удалось сделать. Оформление кабинета класса, доделывание заданий.

Мероприятие 5. Проект. Заключительная часть.

Представление командами продукта деятельности. Обсуждение. После представления проектов обучающихся ждет чаепитие, в ходе которого они смогут в неформальной обстановке обсудить, что у них получилось.

Мероприятия 6. «Я – ты – мы = команды».

Упражнение «общие факты».

Обучающимся нужно объединиться в мини группы по 3-4 человека (важным условием является то, что они не должны являться близкими друзьями). Подросткам необходимо в ходе беседы за 3-5 минут выяснить, какие 3 общих факта их объединяют. В конце команды делятся фактами, а после рефлексия с обсуждением.

Игра «кошка-собака».

Расположите игроков на стульях, расставленных по кругу. Займите место в кругу, с Вас начнется игра. Вы держите в руках 2 фломастера – желтый и красный. Жёлтый будет символизировать кошку, красный – собаку. Начните игру, передав соседу справа жёлтый маркер и произнесите фразу: «Вот тебе кошка!» 1-ый участник получивший маркер переспрашивает Вас: «Кошку?» Ваш ответ: «Кошку!» Далее фломастер получает 2-ой участник с комментарием от 1-ого: «Вот тебе кошка!» 2-ой уточняет у 1-ого: «Кошку?» 1-ый в свою очередь уточняет у Вас: «Кошку?» Вы подтверждаете: «Кошку!» 1-ый подтверждает 2-ому: «Кошку!» Игра продолжается. 2-ой отдает 3-ему «Вот тебе кошка!» 3-ий переспрашивает у 2-ого, 2-ой у 1-ого, 1-ый у Вас.

Но вернемся немного назад. После того, как Вы отдали жёлтый фломастер соседу справа, передайте красный – соседу слева со словами: «Вот тебе собака!». То есть по кругу параллельно друг другу идут 2 разноцветных

фломастера. Упражнение заканчивается, когда одно из «животных» пройдя круг возвращается к Вам.

Обсуждение: участники делятся своими эмоциями, рассказывают, что помогало, и что мешало в ходе игры.

Упражнение «Солнечный апельсин»

Необходимо с помощью жеребьевки поделить обучающихся на 2 команды. Каждой команде выдается заранее распечатанный лист с условием. Командам нужно выбрать лидера, который будет выступать от лица своей команды. На обсуждение командам дается 5 минут, далее – дебаты. Дебаты должны закончиться тем, что обе команды придут к мирному соглашению, ведь одной команде нужна мякоть, а другой – кожура.

Инструкция для команд:

Роль Доктора Блэка.

«Вы – Доктор Блэк, биолог фармацевтической компании. Ваша компания подписала контракт с правительством. Контракт на разработку возможных способов защиты от атаки химическим оружием.

Недавно несколько специальных контейнеров были доставлены из Европы на один из небольших островов в Тихом Океане. Они содержат вещество BV2, парализующее нервную систему. Во время транспортировки два контейнера были повреждены.

Специалисты проверили повреждения контейнеров и пришли к выводу о том, что ровно через 2 недели нервно-паралитический газ выльется из контейнеров. Никто не знает, как предотвратить утечку из контейнеров.

Возврат контейнеров невозможен по техническим причинам. Если газ выльется – он заразит все острова вокруг. Возможно, он даже достигнет западного побережья США и не потеряет при этом своей отравляющей силы. В этом случае несколько десятков тысяч людей получат повреждение нервной

системы и мозга, с высокой вероятностью смертельного исхода. Вы уже разработали средство от воздействия этого паралитического газа. Это средство может предотвратить воздействие нервно-паралитического газа, если удастся его ввести в контейнер до того, как произойдет утечка. Вы можете приготовить это средство из шкурок апельсинов сорта «Солнечный». К сожалению, в этом сезоне можно получить только 4 000 апельсинов сорта «Солнечный».

Из конфиденциальных источников вам стало известно, что Доктор Фернандо, Южно-Американский экспортер фруктов, предлагает 3000 штук «Солнечных» апельсинов отличного качества.

Вы сможете получить необходимое лекарство из шкурок этих апельсинов если они будут доставлены в необходимом количестве и отличного качества. В этом случае вам удастся полностью предотвратить последствия утечки нервно-паралитического газа.

Правительство попросило вас о помощи. Глава Вашей компании дал вам полномочия на покупку апельсинов, предложенных мистером Фернандо. Про мистера Фернандо известно, что он продаст партию апельсинов тому, кто сделает более выгодное финансовое предложение. В вашем распоряжении есть только 250 000 USD для покупки 3000 апельсинов. У вас нет больше финансовых ресурсов.

Вы также слышали, что некто Доктор Дженсон, глава химического подразделения конкурирующей фармацевтической компании пытается вступить в контакт с мистером Фернандо по поводу покупки «Солнечных» апельсинов. У вашей компании было несколько судебных процессов с компанией мистера Дженсона в прошлом. Взаимные обвинения были от недобросовестной конкуренции до промышленного шпионажа.

Перед тем как встретится с мистером Фернандо, вы решили поговорить с этим мистером Дженсоном. Вы хотите убедить его — не становиться препятствием для вас при покупке «Солнечных» апельсинов.

На прошлой неделе вы пригласили мистера Дженсона в ваш офис.

Встреча состоится прямо сейчас.»

Роль Доктора Дженсона:

«Вы Доктор Дженсон, глава химического отдела известной фармацевтической компании. Недавно вам удалось разработать химическую субстанцию, которая не только лечит болезнь Рубелла, но и предотвращает заражение этой болезнью. Рубелла — это вирус, который в первые четыре недели беременности разрушает мозг, слух и другие органы восприятия эмбриона.

Несколько дней назад эпидемия Рубелла разразилась в южной части вашей страны. Были заражены тысячи женщин. В прошлом, вам многократно удалось доказать экспериментами на добровольцах, что ваша сыворотка, введенная на ранних стадиях болезни может полностью вылечить болезнь Рубелла. Побочных эффектов у сыворотки нет. Полное излечение возможно, если его начать сразу после заражения.

Сыворотка может быть получена не синтетическим путем. Ее можно выделить из сока мякоти очень редкого сорта апельсинов, который называется «Солнечный». К сожалению, в этом сезоне можно получить только 4000 штук этих апельсинов. Когда появится следующий урожай — будет уже слишком поздно, чтобы предотвратить эпидемию.

Ваше Министерство Здравоохранения дало Вам разрешение на производство этой сыворотки для предотвращения развития эпидемии. (Возникновение эпидемии заранее предотвратить не удалось.)

Ваша компания имеет возможность произвести из апельсинов, о которых уже говорилось, необходимое количество сыворотки в течение 5 дней. Синтетическое производство займет не менее 6-ти месяцев. Ваша компания запатентовала, технологию производства сыворотки и ожидает получить огромную прибыль после вывода сыворотки на рынок.

Из конфиденциальных источников вам стало известно, что Доктор Фернандо, Южно-Американский экспортер фруктов, предлагает 3000 штук «Солнечных» апельсинов отличного качества.

Если вам удастся получить эту партию апельсинов, вы сможете предотвратить катастрофу.

Пока эпидемия ограничилась только южной частью страны.

Вы также слышали, что некто Доктор Блэк очень сильно интересуется этими «Солнечными» апельсинами и ему тоже известен тот факт, что их можно получить только у Доктора Фернандо.

Доктор Блэк – сотрудник конкурирующей фармацевтической компании. В прошлом он активно участвовал в нескольких судебных тяжбах между вашими компаниями по поводу фармацевтических разработок. Обвинения заключались в промышленном шпионаже. Ваша компания и компания Доктора Блэка так же судились несколько раз по обвинениям в недобросовестной конкуренции.

Вы получили разрешение Генерального менеджера вашей компании вступить в переговоры с мистером Фернандо для того, чтобы закупить у него необходимое количество «Солнечных» апельсинов. Про мистера Фернандо известно, что он продаст партию апельсинов тому, кто сделает более выгодное финансовое предложение. В вашем распоряжении есть только 250 000 USD для покупки 3000 апельсинов.

На прошлой неделе вы получили приглашение от Доктора Блэка встретиться с ним в его офисе.»

Рефлексия: обсуждение, что помогло, а что мешало для успешного прохождения упражнения.