

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования» Краснодарского края  
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)

**ОРГАНИЗАЦИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА  
В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

*Методические рекомендации для классных руководителей  
общеобразовательных организаций*

Краснодар, 2018

**УДК 37.018.2**

**ББК 74.66**

**О - 64**

**Рецензенты:**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и  
педагогике ГБОУ ИРО Краснодарского края

***Лебедина Е.В.,***

заместитель директора по ВР МАОУ СОШ № 18 УИОП г. Армавир

***Извекова Н.В.***

О 64 Организация благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе. Методические рекомендации для классных руководителей общеобразовательных организаций / сост. Т. С. Масалова, М. А. Павлюкова,. – Краснодар : ГБОУ ИРО Краснодарского края. - 2018. - 48 с.

**Составители:**

***Т.С. Масалова,*** кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогике ГБОУ ИРО Краснодарского края

***М.А. Павлюкова,*** старший преподаватель кафедры психологии и педагогике ГБОУ ИРО Краснодарского края

В методических рекомендациях раскрываются сущностные характеристики благоприятного социально-психологического климата в учебной группе (классе). Представлены способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в классе. Практические диагностики в комплексе позволяют определить уровень социально-психологического климата.

## СОДЕРЖАНИЕ

Нормативно-правовая документация, регулирующая деятельность классного руководителя	4
Деятельность классного руководителя по организации благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе	12
Сущностные характеристики благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе	19
Способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в классе	24
Список использованной литературы	26
Памятка для классных руководителей при возникновении чрезвычайных ситуаций	27
<b>Приложение 1.</b> Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А. Н. Лутошкин)	30
<b>Приложение 2.</b> Определение индекса групповой сплоченности Сижора	32
<b>Приложение 3</b> Психолого-педагогическая характеристика классного коллектива	33
<b>Приложение 4.</b> Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)	34
<b>Приложение 5.</b> Технология «Кредит доверия» (автор И.А. Фархшатова).	35
<b>Приложение 6.</b> Программа изучения развития классного коллектива	38
<b>Приложение 7.</b> Метод социометрии	40

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ, РЕГУЛИРУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

На основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 февраля 2006 года № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений» органам управления образованием субъектов Российской Федерации рекомендовано довести данные инструкции до государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений.

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ» (Российская газета, 2006, 14 января).

В соответствии с данными рекомендациями определяется цель и задачи деятельности классного руководителя.

Цель деятельности классного руководителя – создание условий для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе.

В задачи деятельности классного руководителя входят:

- формирование и развитие коллектива класса;
- создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности, самоутверждения каждого обучающегося, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей;
- формирование здорового образа жизни;
- организация системы отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса;
- защита прав и интересов обучающихся;
- организация системной работы с обучающимися в классе;
- гуманизация отношений между обучающимися, между обучающимися и педагогическими работниками;
- формирование у обучающихся нравственных смыслов и духовных ориентиров;
- организация социально значимой творческой деятельности обучающихся.

Исходя из целей и задач классные руководители обязаны выстраивать эффективно воспитательный процесс в детском коллективе. Проводить диагностику и анализ воспитательной деятельности в классе, вести социальный мониторинг класса и банк данных детей, требующих особого педагогического внимания, проводить социометрические исследования.

В методических рекомендациях прописаны функции классного руководителя:

## 1. Организационно-координирующие:

- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;
- установление контактов с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся (лично, через психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования);
- проведение консультаций, бесед с родителями (иными законными представителями) обучающихся;
- взаимодействие с педагогическими работниками, а также учебно-вспомогательным персоналом общеобразовательного учреждения;
- организация в классе образовательного процесса, оптимального для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности общешкольного коллектива;
- организация воспитательной работы с обучающимися через проведение «малых педсоветов», педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий;
- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей;
- взаимодействие с каждым обучающимся и коллективом класса в целом;
- ведение документации (классный журнал, личные дела обучающихся, план работы классного руководителя).

## 2. Коммуникативные:

- регулирование межличностных отношений между обучающимися; установление взаимодействия между педагогическими работниками и обучающимися;

- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе класса;

- оказание помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств.

## 3. Аналитико-прогностические:

- изучение индивидуальных особенностей, обучающихся и динамики их развития;

- определение состояния и перспектив развития коллектива класса.

## 4. Контрольные:

- контроль за успеваемостью каждого обучающегося; контроль за посещаемостью учебных

На основании данного функционала в своей деятельности классный руководитель может руководствоваться рекомендуемой учетно-отчетной документацией:

- план работы классного руководителя на учебный год;

- социальный паспорт класса;

- план-график мониторинга реализации воспитательного процесса;

- аналитический отчет по итогам диагностики воспитательного процесса;

- протоколы родительских собраний;

- тематических план-график классных часов;

- журнал учета выездных мероприятий.

**Нормативные акты**, регламентирующие деятельность педагогических работников в направлении профилактической и воспитательной работ:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.12 года;

2. Федеральный закон от 24.06.1999 N 120-ФЗ (ред. от 07.06.2017) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;

3. «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации № 996 от 29 мая 2015 г.;

4. Федеральный закон от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации»;

5. Письмо Минобрнауки России от 18.01.2016 № 07-149 «О направлении методических рекомендаций по профилактике суицида»;

6. Письмо Минобрнауки РФ от 09.02.2016 №07-505 «Методические рекомендации для педагогических работников, родителей и руководителей образовательных организаций по педагогическому, психологическому и родительскому попечению и сопровождению групп риска вовлечения обучающихся в потребление наркотических средств и психотропных веществ»

7. Письмо Минобрнауки России от 03.04.2017 г. № ВК-1068/09 «О направлении методических рекомендаций» Методические рекомендации о механизмах привлечения



организаций дополнительного образования детей к профилактике правонарушений несовершеннолетних

8. Письмо Минобрнауки России от 03.10.2017 N 09-1995 «О направлении рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по проведению мероприятий по повышению правовой грамотности детей, родителей (законных представителей) и педагогических работников, участвующих в воспитании детей»);

9. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25.09.2017 года № 738 «О мерах по профилактике преступлений несовершеннолетних и в отношении детей, жестокого обращения с ними, выявления семейного неблагополучия, предупреждению травматизма и суицидального поведения несовершеннолетних»;

10. Письмо Минобрнауки РФ от 26.02.2016 N 07-834 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по работе с детьми, самовольно ушедшими из семей и государственных организаций, и профилактике таких уходов»);

11. Письмо Минобрнауки РФ от 28.04.2016 г N АК-923/07 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по вопросам совершенствования индивидуальной профилактической работы с обучающимися с девиантным поведением»);

12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 июня 2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

*Также в помощь классным руководителям в 2018 году были разработаны следующие методические рекомендации:*

– Методические рекомендации для классных руководителей, социальных педагогов, вожатых и других педагогических работников, занимающихся воспитательной работой, по организации и проведению мероприятий для обучающихся и их родителей по тематике информационной культуры, здорового и безопасного образа жизни семей – г. Москва, 2018 г, с. 34;

– Методические рекомендации для классных руководителей, социальных педагогов, вожатых и других педагогических работников, занимающихся воспитательной работой, по организации и проведению мероприятий для обучающихся и их родителей по популяризации и формированию семейных ценностей в среде обучающихся образовательных организаций – г. Москва, 2018 г, с.30.

– Комплект методических пособий для классных руководителей, социальных педагогов, вожатых и других педагогических работников по организации детско-родительских мероприятий «Школа будущих родителей» г. Москва, 2018 г, с.176.

– Итоговый сборник методических и информационных материалов, разработанных в рамках проекта «Методическое обеспечение взаимодействия общеобразовательных организаций и родительской общественности в рамках урочной и внеурочной деятельности по вопросам формирования и популяризации семейных ценностей», г. Москва, 2018 г, с.736.

Авторы разработчики данных рекомендаций коллектив Общероссийской общественной организации «Национальная родительская ассоциация социальной поддержки семьи и защиты семейных ценностей» под руководством ответственного секретаря Координационного совета, кандидата исторических наук А. В. Гусева. Ассоциация создана в 2013 году как площадка для организации конструктивного диалога общественных и государственных структур, занимающихся вопросами повышения качества жизни семей с детьми, сохранения и пропаганды традиционных для России семейных ценностей.

Важнейшими направлениями ассоциации являются родительское творчество, родительская экспертиза и родительское просвещение. Работа по организационно-методическому сопровождению вовлечения родителей в образование, выявлению и анализу лучших практик работы с родителями проводится постоянно.

Просим вас обратить особое внимание на данные рекомендованные материалы, в них содержатся практические наработки по взаимодействию специалистов школ и родительской общественности, содержательные практические занятия для детей совместно с родителями и лекционный материал по вопросам семейной этики и ценностей, информационной культуры, здорового и безопасного образа жизни семей с детьми.

(ссылка на размещение:

<http://iro23.ru/institut/struktura/kafedry/kafedra-psihologii-i-pedagogiki>).

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Актуальность проблемы воспитания классного коллектива в области образования определена в нормативно-правовых документах, таких как Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, и обусловлена определением целей государственной политики по созданию целостного воспитательного процесса в среде, усилению ее положительного потенциала и нейтрализации отрицательных факторов, а также обеспечению педагогического руководства взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Участившиеся в образовательных организациях межличностные конфликты, агрессивное поведение обучающихся в классном коллективе свидетельствуют о нарушениях в установках поведения подрастающего поколения, об отсутствии традиций жизнедеятельности классного коллектива, основанных на взаимной поддержке, сотрудничестве и дружеских отношениях.

Федеральный закон №309 от 5 декабря 2007 года определяет: «в Российской Федерации устанавливаются Федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию».

Социальные факторы развития личности в образовательном процессе определяют необходимость создания благоприятного социально-психологического климата в классном коллективе. Социально-психологический климат в рамках ФГОС является показателем уровня социального развития коллектива, его психологических резервов.

В процессе реализации ФГОС ориентиры развития (индивидуальные, общественные и государственные потребности) классифицируются следующим образом:

**Индивидуальные потребности личности** интегрируют потенциал личностной, социальной и профессиональной успешности обучающихся.

*Личностная успешность* – полноценное и разнообразное личностное становление и развитие с учетом индивидуальных склонностей, интересов, мотивов и способностей.

*Социальная успешность* – органичное вхождение в социальное окружение и участие в жизни общества.

*Профессиональная успешность* – развитость универсальных трудовых и практических умений, готовность к выбору профессии.

**Социальный заказ** – общественные запросы в области общего образования – интегрируют потребности личности и семьи и обобщают их до уровня социальных потребностей. К ним можно отнести следующие:

*Безопасный и здоровый образ жизни* – следование принципам безопасного и здорового образа жизни, готовность к соответствующему поведению на основе полученных знаний и умений.

*Свобода и ответственность* – осознание нравственного смысла свободы в неразрывной связи с ответственностью, развитость правосознания, умения делать осознанный и ответственный личностный выбор.

*Социальная справедливость* – освоение и принятие идеалов равенства, социальной справедливости, гармонии и разнообразия культур как демократических и гражданских ценностей.

*Благосостояние* – активная жизненная позиция, готовность к трудовой деятельности, обеспечивающей личное благополучие в условиях рыночной экономики.

**Государственный заказ** – государственные запросы в области общего образования. Ориентируется на обеспечение следующих приоритетов.

*Национальное единство и безопасность* – формирование системы ценностей и идеалов в результате освоения

нравственных ценностей, единого государственного языка и образцов национальной культуры, воспитания патриотизма, стремления обустроить и защитить Родину.

*Развитие человеческого капитала* – подготовка поколения нравственно и духовно зрелых, самостоятельных, активных и компетентных граждан, живущих и работающих в демократической стране в условиях информационного общества и рыночной экономики.

*Конкурентоспособность* – фундаментальная общекультурная подготовка как база профессионального образования, прикладная и практическая ориентация общего образования.

Система **ключевых задач**, отражающих направления формирования качеств личности, в ходе реализации деятельностного подхода ФГОС:

**Личностное развитие** – развитие индивидуальных нравственных, эмоциональных, эстетических и физических ценностных ориентаций и качеств, а также развитие интеллектуальных качеств личности, овладение методологией познания, стратегиями и способами учения, самообразования и саморегуляции.

**Социальное развитие** - воспитание гражданских, демократических и патриотических убеждений, освоение основных социальных практик, умения принимать ответственные решения, делать осознанный выбор, а также формирование способности и готовности к сотрудничеству, к свободному общению на русском, родном и иностранных языках, овладение современными средствами вербальной и невербальной коммуникации.

Основная задача социокультурной модернизации системы образования - обеспечение процесса социализации подрастающего поколения на основе освоения знаний и норм в области социальных отношений. В настоящее время происходит актуализация поиска форм, методов, приемов и средств формирования у обучающихся умений межличностного взаимодействия на основе взаимопомощи, взаимодоверия и взаимопонимания, с учетом концептуальных идей и позитивного опыта коллективного воспитания.

Целенаправленная работа по созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе сверстников позволяет формировать основы поведения в обществе, воспитывать отношение к общественным явлениям.

Ученический коллектив – это модель реального социума, основанная на гармоничном устойчивом взаимодействии обучающихся, в ходе которого приобретает опыт социальных отношений, формируются полезные для всех обучающихся социальные навыки, включаются активные процессы личностного развития [3,с.27].

Коллектив сверстников в образовательной организации знакомит с принципами, социальными нормами, ценностными ориентациями, присущими современному обществу, позволяя получить практику общения, возможность накопления разностороннего социального опыта, усвоение навыков коллективной деятельности, возможность личностного самоутверждения.

Профессиональная деятельность педагога, на которого возлагается функция классного руководителя, - педагогическое сопровождение процесса индивидуального становления и развития личности обучающегося за период его образования.

Сущность деятельности классного руководителя – сопровождение развития его индивидуальности, отличной от другого «Я», но способной жить в содружестве с другими.

Основами деятельности классного руководителя можно выделить пять ключевых задач.

1. Создание благоприятного социально-психологического климата в классе на основе принципов гуманистических взаимоотношений, утверждения нравственных поведенческих традиций, сплочения сообщества детей в коллектив и ценностно-ориентированной групповой деятельности.

2. Организация разнообразной групповой и индивидуальной деятельности с целью разностороннего развития личности, вступающего в различные спектры социальных отношений. Разнообразные виды деятельности (познавательная, преобразовательная, художественная,

общение) включают каждого обучающегося в широкое взаимодействие с миром.

3. Организация духовно-нравственной деятельности школьников, основанной, с одной стороны, на осмыслении ими жизни как самоценности, а с другой стороны, на понимании собственного «Я».

4. Организация педагогической поддержки школьника с целью реализации и дальнейшего развития его потенциальных творческих способностей.

5. Формирование у школьника отношения к собственному «Я» как представителю человечества, гражданину своего Отечества, члену общества, семьи, школьного коллектива [11, с.4].

Эффективное решение вышеперечисленных задач возможно при условии наполнения организуемой в соответствии с ними деятельности адекватным содержанием, которое целесообразно построить в русле следующих основных направлений работы:

- изучение учащихся;
- организация и сплочение классного коллектива;
- координация деятельности педагогов, работающих в классе;
- работа по повышению качества образования;
- организация и проведение внеклассной работы;
- укрепление дисциплины и привитие культуры поведения;
- организация работы с родителями.

Изучение учащихся. Классный руководитель принимает и признаёт каждого ученика равноправным членом классного коллектива. Обращение к ученикам по имени служит для создания доброжелательной атмосферы в классном коллективе. Деятельность классного руководителя должна начинаться с изучения класса и каждого ученика в отдельности. Знание особенностей характера, интересов и склонностей учащихся позволит классному руководителю составить действенный план воспитательной работы.

Организация и сплочение классного коллектива - основная обязанность классного руководителя. Каждый член



классного коллектива, оказавшийся в ситуации ошибки, оплошности и неудачи имеет право на уважительное отношение. Организуя и сплачивая коллектив, классный руководитель создает условия и предпосылки для успешного решения различных учебно-воспитательных задач.

Координация деятельности педагогов, работающих в классе. Организация деятельности, допускающей успешность каждого ученика, но при выполнении требований качества исполнения. Классный руководитель обеспечивает тесное сотрудничество педагогов класса, основываясь на единстве требований и педагогических воздействий. Вместе с тем, руководствуясь едиными требованиями к учащимся, педагоги осуществляют индивидуальный подход к школьникам.

Работа по повышению качества образования. Классный руководитель в тесном содружестве с педагогами, работающими с классом способствует становлению и развитию у обучающихся духовно-нравственных принципов как основы их мировоззрения, формирует у учащихся сознательное отношение к учебным обязанностям. Классный руководитель осуществляет контроль участия в жизнедеятельности класса и школы каждого обучающегося. Публичное оглашение достоинств каждого ученика и активное вовлечение всех членов коллектива класса в деятельность.

Организация и проведение внеклассной воспитательной работы.

Разносторонняя и многоплановая внеклассная воспитательная работа проводится классным руководителем совместно с заместителем директора школы по воспитательной работе, школьными организаторами детского творчества, детскими общественными организациями при активном участии учителей, родителей, общественности.

Укрепление дисциплины и привитие культуры поведения. Значительное место в деятельности классного руководителя занимают вопросы воспитания учащихся в духе сознательной дисциплины, приучения их к выполнению правил жизни в коллективе, в обществе. Необходимо организовать режим жизнедеятельности класса и традиции классного коллектива.

## Организация работы с родителями.

Связь школы с семьей осуществляется через классных руководителей. Взаимоотношения с родителями классный руководитель выстраивает как равный с равными, как коллега с коллегой, руководствуясь принципом «равнозаинтересованности». Основной тон взаимоотношений с родителями - равноправие.

Среди функций, определяющих взаимоотношения с родителями, выделяются:

- установление и поддержание постоянной связи с родителями;
- выработка единых требований семьи и школы к ребенку;
- организация коллектива родителей класса, использование и развитие его воспитательного потенциала;
- повышение педагогической культуры родителей [11].

Основная задача классного руководителя – создать условия для свободного развития физических и духовных сил учащихся, руководствуясь интересами детей и их возрастными потребностями.

## **СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Образовательный процесс занимает значительную часть жизненного времени человека. Необходимым условием благополучного развития личности подрастающего поколения является благоприятный психологический климат в образовательной организации.

В.М. Шепель раскрыл сущность социально-психологического климата через эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающих на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Определив его устойчивым состоянием класса как группы, относительно стабильным эмоциональным настроением, который отражает реальную ситуацию внутригруппового взаимодействия и межличностных отношений [1].

А. Фернхем понятие социально-психологического климата определил через включение системы межличностных отношений:

а) психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба);

б) психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие);

в) систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива [10].

К.К. Платонов, социально-психологический климат определяет как свойство группы, определенное межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой [5].

В.И. Панферов предложил определение социально-психологического климата, как специфического социально-психологического явления, складывающегося в коллективе под влиянием той сложной системы взаимоотношений, в которой

находятся члены коллектива между собой и с окружающей социальной средой в процессе труда и общения. Социально-психологический климат проявляется в эмоциональном, поведенческом, когнитивном, нравственном и идеологическом плане, воздействует на активность личности и деятельности коллектива [2].

**Социально-психологический климат представляет собой особую систему эмоциональных состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами.**

Сущность социально-психологического климата в детском коллективе можно определить через «климатические зоны»:

Первая климатическая зона – социальный климат, определяющийся осознанностью целей и задач деятельности членами коллектива, насколько здесь гарантированно соблюдение всех прав и обязанностей его членов.

Вторая климатическая зона – моральный климат определяется моральными ценностями, принятыми в данном коллективе.

Третья климатическая зона – психологический климат, те неофициальные отношения, складывающиеся между людьми, непосредственно контактирующими друг с другом [2].

Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача классных руководителей, педагогов-предметников, школьного психолога и администрации.

Социально-психологический климат в классе определяют следующие характеристики:

*Неблагоприятный социально-психологический климат:*  
подавленное настроение участников группы, пессимизм;  
наличие конфликтующих группировок учащихся, выделение статуса «привилегированных» и «пренебрегаемых», агрессивность, антипатии, соперничество, неуважение к личности других членов коллектива, враждебность по отношению к более слабым членам коллектива и новичкам;  
неудачи членов коллектива вызывают злорадство;

инертность, пассивность учащихся, неспособность объединиться, нестабильность в организации класса на коллективное дело.

*Благоприятный социально-психологический климат:*

взаимоотношения между учащимися на уровне жизнерадостности и оптимизма, позитивное настроение в коллективе;

ориентация на справедливость и уважительное отношение ко всем членам коллектива, поддержка в трудных ситуациях, взаимопомощь; понимание, сотрудничество между микрогруппами коллектива;

сопереживание неудачам членов коллектива;

активность, энергичность, стабильность в организации класса на коллективное дело.

Последовательность шагов при изучении и последующем формировании социально-психологического климата в классном коллективе:

определение межличностного статуса членов коллектива, выявление неформальной структуры класса, выявление лидера коллектива (в т.ч. эмоционального);

коррекцию формальной и неформальной структуры класса;

определение уровня сплоченности класса и его психологической атмосферы;

применение игровых методик, направленных на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

определение причин конфликтов в классном коллективе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения;

изучение индивидуальных особенностей школьников;

развитие коммуникативных навыков;

определение влияния личности педагогов и классного руководителя, их педагогических стилей на взаимодействие со школьниками;

социально-психологическая коррекция взаимоотношений в коллективе (проведение социально-психологических тренингов и психологических консультаций).

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе – это условия взаимного уважения, дружелюбия, деликатности, когда образовательное пространство является безбарьерной, безопасной средой, в которой снимаются психологические защиты, и энергия расходуется на учебную деятельность, выработку идей, на творчество, а не на тревогу или борьбу [3].

Современные образовательные системы принцип психологической комфортности определяют в качестве ведущего принципа, предполагая снятие (по возможности) всех стрессообразующих факторов образовательного процесса, создание в школе и на уроке такой атмосферы, которая снимает чувство напряжения у детей, и позволяет чувствовать себя в безопасности.

Н. Е. Щуркова в деятельности классного руководителя по созданию социально-психологического климата в классе выделяет следующие ключевые моменты:

- *Создание социально-психологического климата на основе речевых констант и ценностных ориентаций повседневности.*

*Речевые константы* – постоянно воспроизводимые в процессе общения с людьми устойчивые речевые формы. Социальное назначение речевых констант - выразить отношение к человеку, психологическое – передать благоприятное состояние партнера; педагогическое – инициировать уважительное отношение к любому человеку. Они формируются в повседневной жизни через подражание и заимствование. Обращение, приветствие, просьба, благодарность, извинение, комплимент - основа всех речевых констант.

Педагог называет по имени каждого ученика, проявляя интерес, произнося комплименты и выражая высокую оценку успешности в работе, демонстрируя симпатию и расположенность [11].

Таким образом, речевые константы - внешняя, регламентированная форма признания человека как ценности, проявления к нему уважения.

Ценностные ориентации имеют специфику, если они имеют жизненное значение для человека, то сохраняются в структуре личности, руководя поступками и свободным выбором человека.

*Формирование ценностной ориентации* протекает в процессе проживания личностного смысла того, с чем взаимодействует ребенок.

М.М. Бахтин определяет обретение личностного смысла ребенком в процессе разрешения ребенком личной проблемы [11].

Классный руководитель создает ситуацию жизненного затруднения, которая в процессе выстраивания действий по ее разрешению инициирует формирование ценностных отношений.

Примерами ситуаций жизненного затруднения можно выделить: «не знаю, что сказать», «не знаю как поступить», «не знаю как оценить происшедшее», «не знаю, какой способ выбрать», «не знаю как изменить ситуацию».

Взаимодействие классного руководителя с детьми должно строиться на основе ценностных критериев.

*Этические традиции* способствуют закреплению привычного поведения и формируют устойчивую систему ценностных отношений в классном коллективе.

Традиции класса складываются индивидуально, но постоянством формы укрепляют содержание внутренних отношений. Это могут быть нравственные традиции направленные на благо другого человека (помощь детским домам, незащищенным категориям, добрые сюрпризы, посадка деревьев ит.д.)

Технология формирования личности в коллективе базируется на трех стратегиях: первая стратегия – включение личности в социум (ее социализация, социальное воспитание, социальное формирование, социальное развитие); вторая – «педагогизация» социума (рациональное использование его педагогического потенциала, повышение эффективности его использования в социуме); третья стратегия – управление взаимодействием личности и социума на принципах

оптимизации в соответствии с целью социально-педагогической деятельности образовательной организации [7].

И. А. Фархшатова, разработала технологию сплочения классного коллектива на основе социально-психологического феномена «доверие». Авторская технология «Кредит доверия» (см. приложение 5.) направлена на формирование благоприятного социально-психологического климата в классном коллективе на основе повышения доверия участников коллектива. *Доверие* как качество личности включает:

интерес и уважение к объекту или партнеру взаимодействия;

представление о потребностях, которые могут быть удовлетворены в результате общения с ним;

эмоции от предвкушения их удовлетворения и позитивные эмоциональные оценки партнера;

расслабленность и безусловную готовность проявлять по отношению к нему добрую волю, а также совершать определенные действия, которые способствуют эффективности взаимодействия [9].

**Способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в классе** ориентированны на общественно полезные цели, совместную деятельность, личные и групповые интересы, сознательную и устойчивую организацию коллективной жизнедеятельности.

Наиболее эффективными способами формирования и поддержания социально-психологического климата в классе являются:

постановка цели совместной деятельности и создание условий для ее организации, информирование участников коллектива о ходе реализации совместных задач, поощрение активности, инициативы, креативности;

нахождение общих интересов, объединяющих детей в классном коллективе, организация общих дел на их основе;

формирование традиций класса, активизация участия в общешкольных традиционных делах;

организация свободного времени класса, направление активности детей в позитивное русло;



создание ситуации коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь класса каждого участника коллектива.

привнесение общечеловеческих ценностей в жизнь классного коллектива, поощрение к открытости, доброжелательности, конструктивным способам разрядки негативных эмоций, достижению компромисса в спорных вопросах;

создание условий для повышения комфортности самочувствия детей в школе и сохранению стабильно - положительных отношений между учителями и учащимися;

развитие коммуникативной культуры, навыков общения и сотрудничества;

развитие эмпатийных способностей членов коллектива, толерантности.

### Список использованной литературы:

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Академия, 2002. - 264 с.
2. Войко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Академия, 2014. - 207 с.
3. Жидкова Ю.С., Иванкина Т.Н., Комендантова О.Г., Лукаускас Э.С., Макеева А.Г., Никишина А.В. «Каждый» как ценностный объект воспитательного процесса // Воспитание школьников. – 2017. – № 4. – С.31 - 40.
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. - М.: Аспект-Пресс, 2009. - 320 с.
5. Платонов Ю.П. Психология поведения человека в группе. - СПб.: Питер, 2014. - 213 с.
6. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html> /
7. Фахрутдинов Р.Р. Проектирование процесса социального формирования личности школьника и его основные характеристики. - Филология и культура. 2012. №3(29)
8. Фархшатова И.А. К вопросу о сущности понятия «ученический коллектив» // Материалы Международной науч. практ. конф. «Инновации в науке и образовании» / Подобщ. ред. А. И. Вострецова. Прага: Vydavatel«Osviceni», Нефтекамск: РИО НИЦ «Мир науки», 2016. 56 с.
9. Фархшатова И. А. Технология сплочения классного коллектива «Кредит доверия» // Воспитание школьников. – 2017. – № 4. – С. 26–30.
10. Фернхем А., Хенвен П. Личность и социальное поведение. - СПб.: Питер, 2015. - 368 с.
11. Щуркова Н.Е. Профессиональное мастерство классного руководителя. – М.: Айрис-пресс, 2016. -160 с. – (Методика).
12. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Издательство Института Психотерапии. 2005. - 490 с. (С. 179-180)

**ПАМЯТКА  
ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ПО ОКАЗАНИЮ ПОМОЩИ ПРИ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ,  
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ И НЕОТЛОЖНЫХ СОСТОЯНИЯХ,  
УГРОЖАЮЩИХ ЖИЗНИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ  
ЗДОРОВЬЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Чрезвычайные кризисные ситуации – травматизм, психологический стресс, трудная жизненная ситуация, острая реакция в стрессе, травля (издевательства) со стороны детей и взрослых, физическое насилие и др.**

**ШАГ 1. Вызвать скорую помощь**

*(стационарный телефон – 03, с мобильного оператора – 103).*

**Сначала** сообщить адрес, название и номер учебного заведения, этаж и номер кабинета или аудитории, в которой находится пострадавший или больной ребенок.

**Затем** сообщите, что случилось: (например: отравление, термический ожог).

**Далее** назовите количество пострадавших детей, указать их фамилии, имена и пол, примерный возраст и состояние: в сознании или без сознания, наличие повреждений.

До прибытия кареты скорой помощи ребенок должен находиться под постоянным наблюдением взрослого, который должен контролировать его физическое состояние (сознание, дыхание, кровообращение). Для выяснения его актуального состояния необходимо постоянно разговаривать с ребенком, оказывать ему эмоциональную и психологическую поддержку *(по возможности привлечь педагога-психолога)*.

Перечень физических состояний, при которых необходимо оказывать первую помощь:

1. Отсутствие сознания.
2. Остановка дыхания и кровообращения.
3. Наружные кровотечения.
4. Инородные тела верхних дыхательных путей.
5. Травмы различных областей тела.

6. Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения.

7. Отморозение и другие эффекты воздействия низких температур.

8. Отравления.

(Приказ Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 N 477н (ред. от 07.11.2012) "Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня)

### **ШАГ 2. Обязательно известить администрацию школы и родителей ребенка.**

Необходимо сообщить руководству о случившемся в детальных подробностях, вызвать в школу родителей пострадавшего ребенка.

- дата и время несчастного случая;
- краткое описание места происшествия и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай;
- фамилия, имя пострадавшего (пострадавших);
- возраст пострадавшего;
- класс;
- характер и тяжесть повреждений здоровья, полученных пострадавшим (пострадавшими);
- принятые меры.

В разговоре по телефону с родителями (законными представителями) необходимо выдерживать спокойный тон, подробно рассказать обстоятельства, при которых случилось происшествие, сообщить о предпринятых мерах на настоящий момент *(по возможности необходимо привлечь педагога-психолога или социального педагога)*.

**ШАГ 3. Немедленно принять меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай.** В дальнейшем (в течение двух часов) после отъезда кареты скорой помощи официально дать запрос в лечебное учреждение о характере и тяжести повреждения ребенка.

Для оказания психологической помощи детям- очевидцам психотравмирующих событий необходимо привлечь педагога-психолога.

#### **ШАГ 4. Несчастные случаи фиксируются в журнале учета несчастных случаев**

Ведение журнала регистрации извещений и сообщений по установленной форме должны быть пронумерованы и прошиты. Классными руководителями *в сентябре и январе* месяцев учебного года должны быть проведены инструктажи с обучающимися класса с записью под роспись в журнале проведения инструктажей по 7 направлениям:

- пожарная безопасность;
- электробезопасность;
- правила безопасного поведения на дорогах, транспорте, соблюдение ПДД;
- соблюдение мер безопасности при проведении спортивных мероприятий, экскурсий, туристских походов, нахождении на спортплощадке;
- безопасное поведение на воде, у водоема, в бассейне, на льду;
- профилактика негативных ситуаций во дворе, на улице, дома в общественных местах;
- правила поведения при нахождении взрывоопасных предметов, правила обращения с взрывоопасными предметами, веществами.

При возникновении кризисных нестандартных ситуаций необходимо привлечь к работе с детьми: педагога-психолога (оказание психологической помощи), социального педагога (работа с родителями (законными представителями)), педагогов предметников (наблюдение за детьми в период отсутствия классного руководителя),

## Приложение 1.

### Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А. Н. Лутошкин)

*Цель* – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности ученического коллектива.

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика позволяет определить не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

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 и более	высокая степень благоприятности социально-психологического климата
от 8 до 22	средняя степень благоприятности 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	сильная неблагоприятность

## Бланк опросника

*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 верхней 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 бодрое жизнерадостное настроение.								Преобладает подавленное пессимистическое настроение
2. Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии.								Конфликтность в отношениях, агрессивность
3. Между группами в классе взаимное расположение и взаимопонимание.								Малые группы конфликтуют между собой
4. Членам коллектива нравится бывать вместе в свободное время.								Учащиеся выражают безразличие к совместной деятельности класса
5. Успехи и неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие.								Успехи и неудачи оставляют равнодушными одноклассников, иногда вызывают злорадство

### Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Групповая сплоченность – параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое.

*Инструкция.* На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать правильный (нужный) ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего, остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве классов (1)
- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)



- Не знаю (1)

### **Обработка результатов и интерпретация**

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая

## **Приложение 3**

### **Психолого-педагогическая характеристика классного коллектива**

*Общие сведения о классе.* Количество учащихся в классе, из них мальчиков и девочек, как долго существует данный коллектив, имеются ли в классе новички, второгодники, переростки, общая характеристика класса по успеваемости и дисциплине, его место среди других классов школы. Классное руководство и отношение учащихся к классному руководителю.

*Структура классного коллектива и внутригрупповые процессы.* Лидерство, руководство, наличие изолированных, замкнутых и необщительных учеников, пути и методы вовлечения их в жизнь коллектива. Нормы, ценности группы, наличие традиций в коллективе.

*Характер общения учащихся в группе.* Степень организованности, спаянности и сплоченности классного коллектива. Формы взаимопомощи, взаимоотношений между мальчиками и девочками.

*Познавательный потенциал и познавательная активность учащихся.* Внимание учащихся на уроке и при выполнении домашних заданий, наличие учеников с неустойчивым, рассеянным вниманием. Память учащихся, наличие учеников с ярко выраженным типом памяти (слуховым, зрительным, моторным, смешанным), а также учеников с плохой памятью, не владеющих способом запоминания учебного материала. Мышление, наличие сообразительных учеников, способных анализировать, обобщать, делать самостоятельные выводы, а также учеников с замедленным типом мыслительной деятельности,

индивидуальный подход к ним. Работоспособность коллектива, владеют ли ученики навыками самостоятельного умственного труда.

*Творческий потенциал и творческая активность учащихся.* Наличие учащихся с высоким уровнем общих и специальных способностей, склонных к проявлению фантазии и нестандартно мыслящих. Способность коллектива к творческому решению задач, потребность коллектива к творческой деятельности.

*Уровень воспитанности коллектива, усвоение им социального опыта.* Общая характеристика дисциплины в классе. Характер дисциплины на уроках и вне уроков. Крайне недисциплинированные учащиеся, формы проявления и причины их недисциплинированности. Проявление чуткости, внимательности, чести, долга и др. Какие существуют формы и методы воспитания этих чувств в коллективе.

#### Приложение 4.

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

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

##### *Инструкция.*

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

##### *Тестовый материал*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность

Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

### *Обработка и анализ результатов теста*

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак \*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

## **Приложение 5.**

### **Технология «Кредит доверия» (автор И.А. Фархшатова)**

*Цель* – получение опыта сплочения участников классного коллектива.

#### *Задачи:*

- формировать представления о способах межличностного взаимодействия, бесконфликтного общения;
- развивать эмпатию, умение различать состояние другого человека;
- формировать умение общаться, строить доброжелательные отношения со сверстниками.

#### *Этапы технологии.*

##### *1. Распределение доверия. Включает задания:*

*Задание 1.* Из семи предложенных вариантов участники классного коллектива выбирают себе «объект доверия», кому они доверили бы:

1. заботу о домашнем питомце;
2. организацию совместного проведения досуга;
3. заботу о близком человеке;
4. заботу о своем внешнем виде;
5. заботу о своей успеваемости;
6. решение бытовой проблемы;

7. урегулирование конфликтных ситуаций.

*Задание 2.* Участники обсуждают варианты решения выражения доверия, распределяют обязанности между собой, получают дневник доверия.

2. *Реализация доверия.* В течение установленного срока (оптимально 5-7 дней или в каникулярный период) участники фиксируют в дневниках доверия заработанные проценты.

3. *Отчет доверия.* Участники, закончив оформление дневников доверия, готовят отчеты, на общем собрании их презентуют. Выбираются и отмечаются лучшие исполнители кредита доверия.

4. *Персональный кредит доверия.* Лучшим исполнителям предлагается взять «шефство» над одним или несколькими участниками по их просьбе для решения персональных проблем.

5. *Планы на будущее.* На этапе проводится обсуждение планов взаимодействия на основе доверия с другими коллективами, классами, группами или расширяются границы доверия в виде новых форм взаимодействия внутри коллектива.

6. *Диагностический этап (для классного руководителя).* Предмет диагностики: факт участия обучающегося в совместной работе; отношение обучающегося к совместной работе (настроение, бурное обсуждение, равнодушие, нежелание участвовать и т.д.); записи в дневнике доверия; участие в презентации.

*Методы диагностики:* педагогическое наблюдение за ходом совместной работы обучающихся, анализ записей в дневнике доверия, анализ презентаций участников, экспертная оценка (родители, педагогический коллектив), опрос обучающихся (беседа).

*Условия реализации технологии «Кредит доверия».*

1. Отсутствие давления на обучающихся, участие в реализации технологии должно быть добровольным.

2. Самостоятельный характер участия обучающихся: они сами выбирают себе «объект доверия», разрабатывают формы доверия, выполняют самостоятельно все действия.

3. Сроки реализации технологии выбираются классным руководителем, исходя из особенностей классного коллектива (состав, уровень отношений, успеваемость).

4. Учет уровня сформированности классного коллектива: не рекомендуется привлекать недавно сформированные коллективы, необходимо время, чтобы обучающиеся лучше узнали друг друга.

### «Дневник доверия» (примерные разделы)

#### 1.Соглашение

Я, доверитель, ФИО, доверяю заботу о...(вписать нужное) исполнителю доверия ФИО на срок (указать), который(ая) оязуется выполнить следующее (обсудить и вписать необходимые действия):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Доверитель ФИО (подпись)

Исполнитель ФИО (подпись)

Ответственный за выдачу кредитов доверия (классный руководитель) (подпись)

#### 2. Ежедневный отчет о выполнении доверия (заполнение таблицы)

Дата	Действие	Оценка по 5-бальной шкале

#### 3. Характеристика исполнителя

ФИО исполнителя \_\_\_\_\_

Вид доверия \_\_\_\_\_

Срок выполнения \_\_\_\_\_

Основные действия \_\_\_\_\_

Качество выполнения \_\_\_\_\_

Суммарная оценка \_\_\_\_\_

Что бы вы доверили еще этому исполнителю \_\_\_\_\_

Вывод. Я доверяю /не доверяю этому исполнителю. (нужное подчеркнуть).

**Программа изучения развития классного коллектива**

Показатели развития	Признаки проявления развития коллектива			
	Ярко проявляются	Проявляются	Слабо проявляются	Очень слабо проявляются
Движение к цели, перспективе в социально значимой деятельности	Коллективная деятельность направлена на реализацию значимых общественных задач и перспектив	Коллективная деятельность направлена на достижение только общешкольных задач и перспектив	Коллективная деятельность направлена на выполнение конкретных задач и поручений, замыкающихся в рамках классного коллектива	Коллективная социально значимая деятельность проявляется очень слабо
Общественные связи	Коллектив имеет систематические и действенные связи не только внутри школы, но и с подшефными коллективами	Систематические действенные связи с другими коллективами существуют в рамках школы	Связи коллектива с другими коллективами в школе и вне её эпизодические	Коллективные общественные связи очень слабы
Самоуправление	В классе есть реально действующие органы самоуправления, в основном самостоятельно и правильно решающие вопросы планирования, организации, регулирования и контроля	Органы самоуправления руководят преимущественно по инструкциям педагогов	При непосредственном участии и поддержке педагогов	Существующие органы самоуправления не действуют
Общественное мнение	В основном все учащиеся единодушны в решении вопросов, касающихся коллективной деятельности	Большинство учащихся приходят к правильному решению вопросов	К правильному решению приходит лишь часть учащихся, преимущественно актив	Нет действенного общественного мнения, класс безразличен к вопросам коллективной жизни

Дисциплина и взаимная требовательность	Преобладают разумные, справедливые требования друг к другу. Требования принимаются и выполняются каждым	Справедливые, разумные требования предъявляются и принимаются большинством уч-ся	Разумные требования предъявляются и принимаются незначительным меньшинством, преимущественно активом	Требовательность друг к другу отсутствует, дисциплину поддерживают лишь педагоги
Сотрудничество и согласованность в работе	Все учащиеся легко распределяют между собой работу, согласуют свои действия как со своим классом, так и с другими классными коллективами	Большинство распределяют между собой работу, при согласовании действий встречаются затруднения, но они быстро преодолеваются, работа выполняется успешно	Работает лишь актив, при согласовании действий наблюдаются пререкания, ссоры, обиды	В коллективе не налажено сотрудничество, каждый действует в одиночку
Стремление к общению в свободное время	К общению стремится каждый, преимущественно с товарищами по классу	Большинство стремится к общению и преимущественно общаются с товарищами по классу	Общается друг с другом незначительная часть учащихся	Общение очень ограничено
Дружба и взаимопомощь	В коллективе наблюдаются доброжелательные отношения в основном между всеми, уч-ся защищают честь и достоинство каждого, в нужную минуту приходят на помощь друг другу	Между большинством уч-ся существуют доброжелательные отношения, но это не всегда выражается в действенной помощи друг другу	Наблюдаются иногда конфликты между группами	Наблюдаются недоброжелательные отношения, есть уч-ся, нуждающиеся в помощи, но не получающие её
Творческое самовыражение личности	Каждый школьник занимается любимым делом: посещает кружки, секции, клубы и т.д.	Большинство уч-ся посещают кружки, клубы, секции	Лишь часть уч-ся реализует интерес к любимому делу: посещают кружки, секции...	В коллективе не созданы условия для творческого выражения личности

## Метод социометрии

Применяется для диагностики межличностных взаимоотношений в малых контактных группах, существующих не менее шести месяцев.

Позволяет выявить:

1. Особенности систем неформальных отношений в группе;
2. Степень психологической совместимости конкретных людей;
3. Внутригрупповые статусы участников процедуры;
4. Качество психологической атмосферы группы в целом.

Социометрия - способ первичной диагностики наличия проблем во взаимоотношениях.

Несомненное достоинство данного метода в том, что внутригрупповые отношения получают конкретное выражение в виде таблиц, схем, графиков, числовых величин. Однако все эти сведения не являются исчерпывающей характеристикой группы, так как представляют собой лишь описание сложившихся межличностных предпочтений, отношений симпатии и антипатии. Кроме того, из всего многообразия неформальных отношений в группе выявляются только те, которые отражены в формулировках предлагаемых вопросов. И наконец, социометрия не позволяет установить мотивы выбора или отвержения одних членов группы другими. Поэтому она обычно используется в комплексе с другими методиками изучения малой группы.

Основные понятия и содержание диагностических процедур социометрии.

Выбор - это единица измерения и анализа в социометрии. Выражает индивидуальные установки человека относительно взаимодействия с членами своей группы в определенных ситуациях. Является показателем симпатии или антипатии.

В зависимости от вопроса социометрический выбор может быть положительным (или прямым), отрицательным (или обратным) и нулевым (отсутствие выбора).

Так, ответ на вопрос «Кого из членов группы Вы пригласили бы домой на День Рождения?» - это и есть положительный выбор. А ответ на вопрос «Кого из группы Вы не хотели бы иметь соседом по квартире?» - выбор отрицательный. При этом подразумевается, что в



отношении тех, кто вообще не был упомянут при ответах, сделан нулевой выбор.

Как правило, один вопрос требует нескольких ответов (выборов).

Социометрический критерий - так называется конкретная ситуация выбора, которая формулируется в виде письменного или устного вопроса ко всем участникам диагностической процедуры.

Разновидности критериев:

В зависимости от характера исследовательской задачи выделяют критерии коммуникативные, направленные на выявление взаимоотношений в группе (например, «Кого бы Вы выбрали для...»), и гностические, выясняющие степень осознания человеком своих взаимоотношений с членами группы (типа «Кто, по Вашему мнению, выбрал бы Вас...»).

По характеру выявляемых взаимоотношений критерии подразделяются на двойные, предполагающие отношения партнерства, равенства позиций выбирающего и выбираемых им (например, «С кем бы Вы не согласились пойти в поход?»), и ординарные, связанные с установлением иерархических отношений лидерства и подчинения («Кого бы Вы выбрали бригадиром на субботнике?»).

По характеру ответов критерии могут быть предполагающими положительные выборы (типа «Кого бы Вы выбрали для...?») или отрицательные выборы («Кого бы Вы отвергли при...?»).

По количеству ответов критерии подразделяют на непараметрические, или без ограничения числа возможных выборов, и параметрические, или с четким ограничением числа выборов.

Оптимальной величиной лимита выборов для школьного класса при социометрии считается четыре-пять человек.

Основные требования к формулировкам социометрических критериев заключаются в следующем:

- смысл вопросов должен быть предельно очевиден для всех членов группы, что требует от составителя учета возрастных, интеллектуальных и иных особенностей респондентов;

- все ситуации выборов должны описываться максимально конкретно и точно (так, содержание критерия «С кем бы Вы хотели вместе работать?» нуждается в непременном уточнении (где? когда? в каком качестве? при каких условиях? и т.д.). Иначе различия в понимании словосочетания «вместе работать» превратят вопрос в тот,

который обозначает для различных респондентов совершенно разные отношения);

- необходимо, чтобы вопросы вызывали определенный интерес у большинства респондентов, имели значимость для них;

- формулировки не должны содержать в себе неоправданных ограничений выборов членов группы по интеллектуальным, половым, физиологическим и другим признакам.

Необходимо проверить, чтобы все используемые критерии были понятны обследуемым, значимы и интересны для них, конкретны по содержанию и адекватны по форме. Иначе достоверность полученных данных окажется весьма незначительной.

Социометрический шифр. Всем членам группы, включая отсутствующих в данный момент, присваиваются порядковые номера (шифры). Общие их списки заранее готовятся и при обследовании раздаются на каждый стол. Если в помещении есть классная доска, то список шифров и фамилий можно написать на ней.

При ответе респонденты выставляют на бланках не фамилии других членов группы, а соответствующие номера.

Социометрическая карточка (опросный лист, бланк анкеты) - это средство получения информации от опрашиваемых. Именно на ней производятся регистрации индивидуальных выборов. Если критерии не даны респондентам в устной форме, то здесь же размещается и список критериев. Иногда на карточке присутствует и краткая инструкция по заполнению.

При проведении социометрического обследования нет и не может быть полной анонимности, иначе сама процедура окажется неэффективной. Поэтому карточки должны подписываться респондентами. Однако в ряде случаев возможно использование метода скрытой нумерации бланков до начала социометрии. Если исследователю достоверно известно, кто из респондентов заполнял данный бланк, наличие на нем фамилии не обязательно.

Социометрическая карточка может выглядеть таким образом:

№	Критерии	Выборы		
1.	Кого из одноклассников Вы хотели бы выбрать старостой своего класса?			
2.	Кого бы Вы не хотели выбрать старостой класса?			

3.	Кого из класса Вы хотели бы пригласить домой на встречу Нового года?			
4.	Кого из класса Вы не пригласили бы к себе домой на встречу Нового года?			

Целесообразно при этом использовать социометрические критерии, рассчитанные на выражение и положительного и негативного отношения респондента к другим членам группы. Но на карточке не должно быть чрезмерно большого количества критериев, это затрудняет последующую обработку и анализ результатов.

Если применялась непараметрическая процедура социометрии, то размеры графы «выборы» делают достаточно большими. Если же принята процедура параметрическая (с лимитом выборов), то обычно чертится столько вертикальных граф в правой части карточки, сколько выборов разрешено. В том и в другом случае иногда возникает необходимость установить сравнительную ценность индивидуальных предпочтений. Для этого в карточке делают графу, озаглавливаемую «выбор в первую очередь», и вводят обозначение «другие выборы». Позже, при обработке материала, порядок выборов обозначают дополнительными символами или разными по цвету чернилами.

Желательно, чтобы социометрические карточки предъявлялись респондентам в отпечатанном виде. Общее количество карточек соответствует численности группы.

Процедура социометрического опроса обычно занимает 10-12 минут. При этом респондентов размещают так, чтобы они могли работать самостоятельно, не советуясь друг с другом. Разговоры не допускаются. Необходимо, чтобы участники опроса на всем его протяжении имели возможность видеть и группу, и список фамилий ее членов с шифрами.

Важным условием проведения социометрии является предварительное установление доброжелательных и достаточно доверительных отношений исследователя и респондентов. Эффективность работы заметно повышается, если исследователь держится приветливо и уверенно. В тонкости анализа информации членов группы при этом не посвящает. Цель процедуры излагается в популярной форме.

Опрашиваемые должны быть проинформированы о том, что все результаты социометрии конфиденциальны. Заполненные карточки по

окончании работы собирает сам исследователь. Окончательные итоги обычно сообщаются индивидуально. Особое значение при этом подчас приобретают тактичность и доброжелательность психолога.

Участие в процедуре опроса - дело добровольное. Следует быть готовым к тому, что часть группы в силу тех или иных причин может отказаться от работы. Уменьшить число возможных отказов обычно удается, если проводится предварительная устная разминка с использованием других критериев, более легких и приемлемых для большинства.

Текст инструкции включает в себя следующие разделы:

- определение цели работы;
- характеристика условий ее проведения (самостоятельность заполнения карточек, искренность ответов, конфиденциальность информации);
- инструктаж по заполнению карточек;
- указание на необходимость подписать их;
- ответы на возникающие вопросы.

Работа начинается только после того, как исследователь убедился, что все респонденты поняли особенности ее выполнения. Им должно быть предоставлено достаточно времени на обдумывание своих ответов. Не следует настаивать на том, чтобы были непременно сделаны все предписанные выборы.

При опросе нежелательно присутствие посторонних или официальных лиц, так как это может исказить достоверность информации.

После того, как карточки заполнены и собраны, начинается их обработка. Обычно она имеет три этапа: табличный, графический и индексологический.

Первый этап обработки данных - составление социоматрицы - таблицы, с помощью которой обобщаются результаты опроса.

В том случае, если социометрические критерии относились к совершенно различным областям взаимоотношений в группе (например, «работа», «учеба», «отдых»), делается две или более социоматрицы.

На основе социоматрицы строится социограмма.

Социограмма - это графическое изображение отношений респондентов друг к другу при ответах на социометрические критерии.

Позволяет нагляднее выразить и глубже проанализировать групповые взаимосвязи.

Типы социограмм:

а) произвольного вида - показывает комбинацию межличностных отношений с наиболее удобным для восприятия расположением членов группы:

б) концентрическая или «мишеневая» - представляет изображение межличностных отношений в группе на фоне окружностей, вписанных друг в друга, при этом, обычно, чем выше положительной статус конкретного лица, тем ближе к центру кругов он располагается на схеме;

в) локограммного вида - в которой обследуемых заранее обозначают на плоскости так, как они в реальности располагаются в том помещении, где происходит основная деятельность группы.

Выбор типа социограммы определяется задачами исследования. Социограмма произвольного вида представляет собой следующее:

Анализ социограммы начинается обычно с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов группы, затем - взаимных пар и группировок, объединяющих людей, выбравших друг друга. Особое внимание обращают на наличие «отверженных» или «изолированных» в группе, а также на несовпадающие по знаку связи между ее отдельными членами.

Социометрические индексы служат для выявления количественных характеристик отношений в группе. Различают индексы персональные (п.с.и.) и групповые (г.с.и.).

Основными П.С.И. являются: индекс социометрического статуса (для выбираемого), индекс эмоциональной экспансивности (для выбирающего) и индекс адекватности оценки своего положения в группе.

Социометрический статус - это характеристика позиции члена группы, в нем отражается степень влияния человека, потенциальная способность к лидерству. Такой индекс может быть положительным и отрицательным.

Индекс положительного статуса определяется по формуле:

$$C^+ = \frac{B^+}{N - 1}$$

Индекс отрицательного статуса определяется по формуле:

$$C^- = \frac{B^-}{N-1}$$

Где  $B^+$  - количество полученных тем или другим членом группы положительных выборов,  $B^-$  - количество полученных им отрицательных выборов,  $N$  - число членов группы.

Эмоциональная экспансивность - характеристика потребности определять отношения симпатии и антипатии к другим членам группы. Это существенная характеристика степени общительности респондента.

Данный индекс может быть общим, положительным и отрицательным. Индекс общей экспансивности рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = \frac{V^+ + V^-}{N-1}$$

Где  $V^+$  - количество сделанных респондентом положительных выборов,  $V^-$  - количество сделанных им отрицательных выборов,  $N$  - число членов группы

Следует обратить внимание, что индекс экспансивности определяется только при непараметрической процедуре социометрии.

Индекс адекватности оценки респондентом своего положения в группе используется, если исследование предусматривало применение как коммуникативных, так и гностических критериев. Он рассчитывается по формуле:

$$A = P / Q$$

Где  $P$  - число угаданных человеком выборов других в отношении самого себя, а  $Q$  - число ожидавшихся выборов себя другими.

Основными Г.С.И. являются индексы эмоциональной экспансивности группы и взаимности выборов (сплоченности группы).

Индекс общей эмоциональной экспансивности группы вычисляется по формуле:

$$\mathcal{E}_{гр.} = \frac{V_N^+ + V_N^-}{N}$$

Где  $V^+N$  - сумма всех положительных выборов в группе,  $V^-N$  - сумма всех отрицательных выборов,  $N$  - численность группы.

Индекс психологической взаимности выборов характеризует во многом степень групповой сплоченности. Более точно, он выражает «удельный вес» положительной взаимности отношений в группе по отношению к теоретически возможной взаимности (в %). Определяется по формуле:

$$BB_{gp.} = \frac{100X^+}{\frac{1}{2}N(N-1)}$$

Где  $X^+$  - число положительных взаимных связей в группе.

**Организация благоприятного социально-психологического  
климата в детском коллективе**

*Методические рекомендации  
для классных руководителей  
общеобразовательных организаций*

---

Подписано в печать 03.07.2018

Тираж 60 экз.

Отпечатано: 350080, г. Краснодар, ул. Сормовская, 167,  
ГБОУ ИРО Краснодарского края