

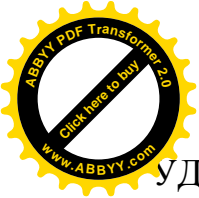


Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Сумський державний педагогічний університет  
ім. А. С. Макаренка

# **ПСИХОЛОГІЧНА ПРАКТИКА**

Методичний посібник

Суми  
Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка  
2011



УДК 15(075)  
ББК 88я73  
П78

Друкується згідно з рішенням вченої ради Сумського державного педагогічного університету ім. А.С. Макаренка

**Укладачі:**

викладач СумДПУ ім. А. С. Макаренка, **Л. Л. Гільова**,  
викладач СумДПУ ім. А. С. Макаренка **Л. Л. Дворніченко**,  
викладач СумДПУ ім. А. С. Макаренка **Т. О. Мотрук**

**Рецензенти:**

**Т. Б. Тарасова** – кандидат психологічних наук, доцент;  
**Г. А. Стадник** – кандидат психологічних наук, доцент  
**С. О. Ніколаєнко** – кандидат психологічних наук, доцент Української академії банківських справ

**П78 ПСИХОЛОГІЧНА ПРАКТИКА** : метод. посіб. / укл. Гільова Л. Л., Дворніченко Л. Л., Мотрук Т. О. – [2-е вид., випр. і доп.]. – Суми : Видавництво СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2011. – 96 с.

У методичному посібнику висвітлюються основи організації виробничої психологічної практики, розглядаються соціально-психологічні особливості вивчення груп, пропонується програма дослідження рівня розвитку шкільного класу. Матеріал підготовлений на основі узагальненого досвіду керівництва виробничою психологічною практикою студентів.

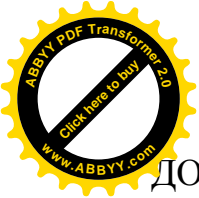
Методичний посібник розрахований на студентів психологічних спеціальностей усіх форм навчання педагогічних університетів, а також практичних психологів та вчителів.

УДК 15(075)  
ББК 88я73



## ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО .....	5
Розділ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	6
1.1. Пояснювальна записка .....	6
1.2. Мета і завдання психологічної практики .....	6
1.3. Перелік завдань, які студенти повинні виконати під час практики .....	7
1.4. Керівництво виробничою психологічною практикою .....	8
1.5. Організація практики .....	10
1.6. Критерії оцінювання професійних досягнень студентів.....	11
1.7. Звітна документація .....	11
Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ГРУП .....	14
2.1. Поняття про групу. Класифікація груп .....	14
2.2. Соціально-психологічні показники колективу .....	17
2.3. Шкільний клас як колектив .....	20
2.3.1. Параметри шкільного класу як малої групи .....	21
2.3.2. Критерії сформованості колективу .....	23
2.3.3. Формування організаційної культури класу.....	24
2.3.4. Лідерство й керівництво у шкільному класі.....	28
Розділ 3. ПРОГРАМА ВИВЧЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ШКІЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ .....	31
3.1. Критерії та інструменти дослідження рівня розвитку учнівського колективу.....	31
3.2. Схема вивчення класного колективу .....	32
Розділ 4. МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ ВИРОБНИЧОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ.....	39
ДОДАТОК 1 Титульний лист оформлення навчальної обліково-звітної документації .....	39
ДОДАТОК 2 Схема аналітичного звіту студента з виробничої психологічної практики .....	40
ДОДАТОК 3 Загальні рекомендації щодо ведення щоденника для студентів .....	40
ДОДАТОК 4 Рекомендації до проведення психологічних спостережень.....	42
ДОДАТОК 5 Самоаналіз участі у шкільних заходах за І.С. Сергєєвим .....	49
ДОДАТОК 6 Соціометрія за Дж. Морено .....	49
ДОДАТОК 7 Визначення індексу групової згуртованості Х. Сішора .....	54
ДОДАТОК 8 Метод узагальнення незалежних характеристик.....	55
ДОДАТОК 9 Експрес-тест самооцінки лідерства.....	56
ДОДАТОК 10 Комунікативні та організаторські схильності (КОС) .....	57
ДОДАТОК 11 Ціннісно-орієнтаційна єдність (ЦОЄ) .....	60
ДОДАТОК 12 Методика «Схильність до певного стилю керівництва» .....	61
ДОДАТОК 13 Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості лідера» .....	64
ДОДАТОК 14 Діагностика групової мотивації (І.Д. Ладанов) .....	66



ДОДАТОК 15 Оцінка характеру та особливостей навчальних інтересів учнів. Адаптований текст анкети «Що нам цікаво?» за Л.М. Фрідманом.....68

ДОДАТОК 16 Методика вивчення психологічної атмосфери за А.Ф. Фідлером.....69

ДОДАТОК 17 Методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (автори Є.П. Ільїн і П.А. Ковальов) .....69

ДОДАТОК 18 Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації за методикою К. Томаса.....74

ДОДАТОК 19 Інтегральна самооцінка рівня розвитку групи за Л.Г. Почебут.....78

ДОДАТОК 20 Діагностика рівня розвитку малої групи за Л.І. Уманським та А.М. Лутошкіним.....81

ДОДАТОК 21 Діагностика інтерактивної спрямованості особистості (Н.Є. Щуркова в модифікації Н.П. Фетіскіна) .....83

ДОДАТОК 22 Методика «Диференційно-діагностичний опитувальник» (ДДО) .....88

ЛІТЕРАТУРА.....92



## ВСТУПНЕ СЛОВО

Виробнича психологічна практика є однією з основних складових практичної підготовки студентів-психологів. Це один з найскладніших видів навчальної діяльності студентів, їх підготовки до самостійної, фахової, практичної та науково-дослідної роботи. Виробнича психологічна практика потребує сформованого професійного мислення, розвитку професійно важливих здібностей, високого рівня психодіагностичної, психокорекційної, психопрофілактичної і психоконсультативної роботи.

Практичний психолог у закладах освіти має дуже насичену професійну діяльність, але робота з колективами (учнівським, батьківським, педагогічним) є одним із головних напрямів його діяльності. Саме засвоєння, закріплення, творче оволодіння теоретичними знаннями та практичними вміннями роботи з групами і колективами є основною метою цієї психологічної практики. Виробнича психологічна практика виконується студентами самостійно під керівництвом досвідченого викладача та психолога-методиста школи (бази практики). Практика має показати вміння студентів організовувати, планувати роботу, рівень оволодіння теоретичними знаннями із фундаментальних фахових дисциплін (загальної, вікової, соціальної, педагогічної психології та ін.), знаннями практичної психології (психодіагностики, консультування, психокорекції, психотерапії, психології конфлікту, профілактики відхилень у поведінці), а також рівень оволодіння ними методами і технологіями роботи шкільного практичного психолога.

Основна спрямованість виробничої практики студентів – узагальнення наявних теоретичних знань і практичних навичок у роботі з групами та колективами, уміння аналізувати і розв'язувати актуальні проблеми, які виникають у них. Виконуючи завдання практики, студенти вчаться дотримуватися правил етичного кодексу психолога, проведення науково-практичних досліджень, здійснюють аналіз із систематизації й оформлення отриманих результатів. Ця практика є підсумковою і тісно пов'язана з попередніми практиками (психодіагностичною та психокорекційною), реалізує принцип поступовості у набутті фахових практично спрямованих умінь.

Матеріали, які подані у посібнику, розраховані на студентів денної та заочної форм навчання психологічних спеціальностей педагогічних ВНЗ. Методичні рекомендації можуть бути використані також практичними психологами, учителями, соціальними педагогами.



## Розділ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### 1.1. Пояснювальна записка

Психологічна практика студентів випускних курсів спеціальності «практична психологія» денної і заочної форм навчання проводиться в загальноосвітніх і спеціалізованих, міських і сільських школах I–III ступенів.

Для проведення виробничої практики обираються заклади освіти, які мають відповідний якісний кадровий потенціал, постійно розвивають науково-практичні зв'язки з кафедрою практичної психології СумДПУ ім. А.С.Макаренка, а також самостійно запрошують випускників-психологів як майбутніх спеціалістів для проходження практики на базі конкретного освітнього закладу.

Практика починається у IX семестрі і спрямована на оволодіння технологією роботи практичного психолога з класним колективом і закріплення його професійної позиції.

Виробнича психологічна практика триває 6 тижнів для студентів денної форми навчання та 3 тижні для студентів заочної форми навчання (терміни практики узгоджуються з відповідальним методистом).

Протягом першого тижня студенти ознайомлюються з формами та етапами розвитку учнівського колективу в реальних умовах діяльності навчально-виховного закладу. За допомогою шкільного психолога відбувається вибір і закріплення за практикантами учнівських класів.

Другий–третій тиждень – організація і проведення психологічного дослідження рівня розвитку класного колективу; опрацювання отриманих результатів психодіагностики.

Четвертий тиждень – систематизація основних позитивних моментів життєдіяльності досліджуваної групи та аналіз психологічних причин труднощів у житті класу.

П'ятий тиждень – розробка і проведення відкритого заходу з метою оптимізації психологічного клімату у шкільному класі.

Шостий тиждень – узагальнення результатів виробничої практики, оформлення звітної документації.

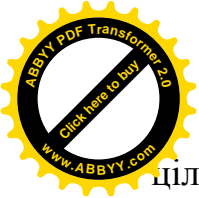
Кожен практикант закріплюється за одним із середніх або старших (7–11) класів і протягом зазначеного терміну у процесі роботи з визначеним класом виконує функції практичного психолога, а також обов'язки помічника класного керівника.

Студент відпрацьовує у школі щоденно 4 години і виконує завдання практики як в активній, так і в пасивній формі.

### 1.2. Мета і завдання психологічної практики

**Предмет дослідження:** соціально-психологічні критерії сформованості класного колективу.

**Основна мета** виробничої психологічної практики студентів: дослідження параметрів малої групи, що характеризують шкільний клас як



цілісне утворення;

оволодіння технологіями роботи практичного психолога з дитячим колективом у реальних умовах діяльності навчально-виховного закладу.

### **Завдання практики:**

1. Апробація та інтеграція набутих професійних знань, умінь і навичок з психопрофілактики, психодіагностики, психології управління групою та корекційно-розвивальної роботи.
2. Закріплення знань студентів щодо психологічних критеріїв сформованості шкільного колективу і механізмів психологічного впливу на групу.
3. Оволодіння технологією діяльності практичного психолога під час роботи з педагогічним запитом відносно формування та розвитку учнівського колективу.
4. Набуття студентами навичок організації та проведення емпіричного дослідження, висування гіпотез щодо вирішення психологічних задач.
5. Обґрунтування вибору методів дослідження та забезпечення їх практичного використання.
6. Закріплення вмій аналізувати та узагальнювати отримані результати психодіагностичного обстеження і співвідносити їх з критеріями досліджуваного явища.
7. Формування у студентів уміння робити висновки про причини труднощів у розвитку групи і розробляти можливі варіанти їх усунення.
8. Дотримання норм етичного кодексу практичного психолога під час вирішення морально-етичних завдань взаємодії «практичний психолог – клієнт – замовник».
9. Формування у практикантів професійної позиції в ситуаціях взаємодії психолога з представниками суміжних професій.

### **1.3. Перелік завдань, які студенти повинні виконати під час практики**

1. Ознайомитися з технологією роботи практичного психолога щодо вивчення учнівського колективу: основними методами дослідження шкільного класу, особливостями проведення групової діагностики, етапами роботи.
2. Вести щоденник практики, в якому фіксувати тижневий план роботи, погоджений зі шкільним психологом, зміст і форми (активні і пасивні), терміни виконання і результат (позначки про виконання або про зміни у плані роботи та їх обґрунтування).
3. Провести психолого-педагогічне дослідження рівня розвитку учнівського колективу за запитом класного керівника:
  - визначити соціально-психологічну структуру групи;
  - з'ясувати характер спільної, суспільно значущої діяльності у групі (навчальної, виховної, трудової) та організацію взаємодії учнів у колективі;
  - проаналізувати систему відносин у групі: офіційних, ділових і неофіційних, особистісних.
4. Узагальнити та проаналізувати (кількісно та якісно) отримані результати



дослідження.

5. Систематизувати проблеми, які існують у шкільному класі, а також потенційні можливості розвитку.
6. Оформити результати проведеної роботи з вивчення рівня розвитку шкільного класу у психолого-педагогічній характеристиці класного колективу.
7. Запропонувати рекомендації щодо програми подальшої корекційно-розвивальної роботи з даним учнівським колективом.
8. Розробити та провести з учнями класу один психолого-педагогічний захід в активній груповій формі. Запропонований захід повинен відповідати конкретним практичним завданням, які були визначені психологом-практикантом на основі аналізу психолого-педагогічної діагностики і прогнозування подальшого розвитку класного колективу.
9. До звіту з практики додати 3–5 фотографій з місця проходження практики, які демонструють активні форми роботи студента з класом. Підготувати до підсумкової конференції від групи студентів, які представляють окрему базу практики, наочний звіт (презентація, газета, плакати, відео тощо).

### **Схема виконання завдань практики**

Виробнича психологічна практика триває 6 тижнів для студентів денної форми навчання.

Протягом першого тижня студенти ознайомлюються з формами та етапами розвитку учнівського колективу в реальних умовах діяльності навчально-виховного закладу. За допомогою шкільного психолога відбувається вибір і закріплення за практикантами учнівських класів.

Другий–третій тиждень – організація і проведення психологічного дослідження рівня розвитку класного колективу; опрацювання отриманих результатів психодіагностики.

Четвертий тиждень – систематизація основних позитивних моментів життєдіяльності досліджуваної групи та аналіз психологічних причин труднощів у житті класу.

П'ятий тиждень – розробка і проведення відкритого заходу з метою оптимізації психологічного клімату в шкільному класі.

Шостий тиждень – узагальнення результатів виробничої практики, оформлення звітної документації.

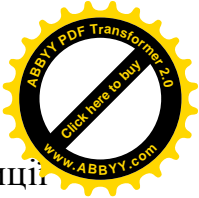
#### **1.4. Керівництво виробничою психологічною практикою**

##### **Повноваження керівника практики**

Керівник практики призначається з викладачів кафедри практичної психології і виконує такі функції:

10. Установлює зв'язки з базовими школами, директором і психологом.
11. Організує проведення установчої і підсумкової конференцій.
12. Розподіляє студентів до базових шкіл.
13. Готує матеріали до наказу про проходження виробничої психологічної практики.





14. Узагальнює висновки щодо проходження практики та вносить пропозиції відносно вдосконалення програми практики.

**Обов'язки кафедри, яка проводить практику**

1. Розробка програми практики.
2. Унесення змін та доповнень до програми практики.
3. Затвердження відповідального викладача (керівника) і методистів з практики від кафедри.
4. Розробка вимог до змісту та оформлення звітної документації з практики.
5. Розробка навчально-методичної документації з практики.
6. Обговорення на засіданнях кафедри питань підготовки, перебігу та підсумків проведення практики.

**Права та обов'язки методиста з практики**

Під час практики керівник групи здійснює безпосереднє керівництво роботою студентів і виконує такі функції:

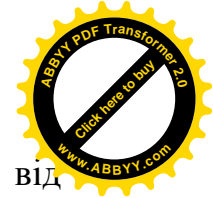
1. Бере участь в установчій і підсумковій конференціях.
2. Узгоджує зі шкільним психологом індивідуальні плани студентів, контролює їх виконання.
3. Проводить консультації, надає методичну допомогу студентам.
4. Відвідує відкриті психолого-педагогічні заходи, які готують психологи-практиканти.
5. Аналізує звітну документацію й оцінює якість виконання завдань під час захисту практики.
6. Складає звіт про результати практики студентів.
7. Виставляє диференційований залік в атестаційний лист студента.

**Права та обов'язки шкільного психолога**

1. Ознайомлює студентів з розкладом дня у школі, з режимом власного робочого дня і робочого тижня.
2. Коригує індивідуальний план роботи студента.
3. Закріплює студентів за класами, розподіляє час виконання планових завдань.
4. Надає студентам методичну і консультативну допомогу.
5. Контролює виконання студентами завдань практики.
6. Повідомляє методиста з практики про порушення студентами умов проходження практики.
7. Оцінює студентів за результатами проведеної роботи, дає відгук та атестує практикантів.
8. Пропонує зміни до програми практики для вдосконалення підготовки практичних психологів.

**Права та обов'язки студента-практиканта**

1. Бере участь у роботі установчої конференції.
2. Проходить практику за місцем розподілу, затвердженим наказом по ВНЗ.
3. Відвідує базу практики та виконує завдання відповідно до програми практики.
4. Узгоджує зміст роботи зі шкільним психологом.
5. Дотримується правил внутрішнього розпорядку школи, в якій проходить



практику. У разі невиконання вимог практикант може бути усунений від проходження практики без виставлення оцінки.

6. Проходить практику за місцем роботи, якщо він працює за спеціальністю.
7. Відвідує консультації методиста з практики.
8. Після завершення практики звітує на кафедрі практичної психології про проведену роботу та виконання плану.
9. Бере участь у підсумковій конференції за результатами практики.

### **1.5. Організація практики**

Забезпечення якісного проведення практики передбачає виконання таких організаційних заходів.

Кафедра встановлює бази практики, узгоджуючи їх з обласним та міським центрами практичної психології і соціальної роботи, адміністрацією загальноосвітнього закладу, а також з керівником практики університету.

Керівник практики і методисти розподіляють студентів за місцем проходження практики.

Керівник від кафедри та практичний психолог-фахівець, який приймає студентів на практику, обговорюють та узгоджують програму практики згідно з планом роботи практичного психолога.

Виробнича психологічна практика починається з установчої конференції за участі керівників практики, відповідальних за практику від кафедри, методистів та студентів.

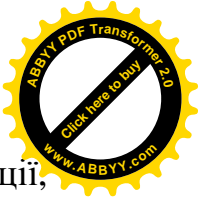
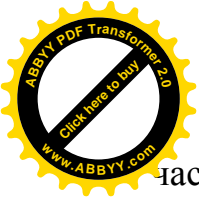
На установчій конференції обговорюються: заходи щодо організації, проведення та контролю успішності практики; програма практики; перелік завдань, які студенти повинні виконати під час практики; методичні вказівки; права та обов'язки практикантів, практичних психологів закладів, які приймають студентів, керівників практики від кафедр; загальні вимоги щодо оформлення звітної документації.

Протягом практики безпосередній керівник від кафедри та практичний психолог від базового закладу повинні приймати поточні звіти студентів з окремих видів робіт, надавати консультації з питань, що виникають у процесі практики.

У триденний термін після закінчення практики студенти здають усю звітну документацію методисту або керівнику групи.

Виробнича психологічна практика зараховується студентам, які успішно виконали програму практики, атестовані шкільними психологами на місцях, вчасно подали звітну документацію та якісно доповіли на звітній конференції. Форма оцінювання практики – диференційований залік. Оцінка вноситься до залікової книжки за підписом безпосереднього керівника від кафедри.

Не пізніше ніж через тиждень після завершення виробничої практики проводиться підсумкова конференція на факультеті. Її мета – проаналізувати й узагальнити результати виробничої психологічної практики, відзначити успіхи та недоліки в її підготовці та проведенні. Від кожної школи виділяється доповідач (як правило, староста групи), який повідомляє про результати практики групи, ділиться враженнями, вносить пропозиції та рекомендації. Під



час підсумкової конференції проводиться виставка зразків кращої документації, демонструються фотоматеріали роботи студентів з учнівською групою тощо.

### **1.6. Критерії оцінювання професійних досягнень студентів**

Оцінювання професійних досягнень студентів-практикантів виконує методист з кафедри практичної психології, закріплений за конкретною школою. Оцінювання здійснюється у процесі індивідуальних і колективних бесід під час консультацій студентів-практикантів, відвідування виховних заходів, які проводять студенти-практиканти у закріплених класах, бесід зі шкільним психологом, перевірки звітної документації. У результаті отриманих відомостей про рівень професійних досягнень студентів методист виставляє в атестаційний лист студента оцінку з практики.

**Високий творчий рівень: 90-100 балів - «відмінно»** виставляється студенту, який:

з високою відповідальністю поставився до практики;

під час практики встановив конструктивні ділові відносини з класом, класним керівником і шкільним психологом, сприяв установленню і підтриманню позитивної атмосфери в колективі;

послідовно, обґрунтовано організував та провів обстеження класного колективу;

проаналізував психологічні особливості і показники розвитку шкільного колективу, основні етапи і закономірності в його становленні;

вивчив індивідуальні особливості учнів і склав психологічну характеристику класного колективу;

змістовно, грамотно, використовуючи базові психологічні поняття і категорії, оформив результати проведеної дослідницької роботи;

якісно підготував і вчасно здав звітну документацію з практики;

творчо застосував професійні вміння і навички, здійснюючи експериментально-дослідницьку роботу за варіативною діагностичною програмою та методичними розробками;

на високому методичному рівні провів з учнями класу психологічний захід, який відповідав конкретним практичним завданням;

взяв участь у загальношкільних заходах, проведення яких збіглося з часом проведення практики;

виявив власні наукові інтереси щодо вдосконалення програми практики.

**Достатній рівень: 85-89 балів - В - «добре»** виставляється студенту, який відповідально поставився до практики;

за більшість видів завдань отримав оцінку «добре»;

за час практики налагодив контакти з класом і шкільним психологом, сприяв установленню і підтриманню позитивної атмосфери в колективі;

допустив окремі похибки під час написання психологічної характеристики колективу;

провів з учнями класу психологічний захід, що відповідав конкретним практичним завданням;

якісно підготував і вчасно здав звітну документацію.



### **75-84 балів – С - «добре»**

виконав програму дослідження тільки на основі обов'язкових методик;  
допустив декілька помилок при виконанні завдань чи оформленні звітної документації.

здійснив неповний якісний аналіз отриманих психодіагностичних результатів;

у звітній документації у незначній кількості присутні суб'єктивні оцінки та зустрічаються необґрунтовані висновки.

**Елементарний рівень: 65-74 балів - D - «задовільно»** виставляється, якщо студент виконав обов'язкові базові завдання практики, включаючи відкрите заняття з психології, але:

більшість видів завдань виконав на оцінку «задовільно»;

допустив значні похибки під час написання психологічної характеристики колективу;

безсистемно або частково провів психологічне дослідження класу;

здійснив неповний якісний аналіз отриманих результатів;

не має протоколів досліджень, бланкових відповідей учнів;

не показав належного рівня сформованості професійно-педагогічних умінь, інших зазначених видів діяльності студента-практиканта;

склав звітну документацію у стилі, який не відповідав професійним вимогам (наявність суб'єктивних оцінок, необґрунтованих висновків, мова життєвої психології);

здав звітну документацію в установленний термін.

**65-74 балів - E - «задовільно»** виставляється, якщо студент виконав обов'язкові базові завдання практики, але:

більшість видів завдань виконав на оцінку «задовільно»;

допустив значні похибки під час написання психологічної характеристики колективу;

безсистемно або частково провів психологічне дослідження класу;

здійснив неповний якісний аналіз отриманих результатів;

не має протоколів досліджень, бланкових відповідей учнів;

не показав належного рівня сформованості професійно-педагогічних умінь, інших зазначених видів діяльності студента-практиканта;

склав звітну документацію у стилі, який не відповідав професійним вимогам (наявність суб'єктивних оцінок, необґрунтованих висновків, мова життєвої психології);

виконав завдання не в повному обсязі;

звітну документацію оформив не відповідно до вимог і подав невчасно.

**Низький рівень: 35-59 бали – FX - «незадовільно з можливістю повторного проходження»**, якщо студент:

безвідповідально поставився до проходження практики;

не відпрацював визначений термін практики;

не показав належного рівня сформованості професійно-педагогічних умінь, інших зазначених видів діяльності студента-практиканта;

не встановив конструктивні ділові відносини з класом і шкільним



психологом;

здійснив діагностичну роботу фрагментарно, з методичними помилками; грубо порушив вимоги до оформлення та змісту психологічної характеристики шкільного класу;

не здійснив якісний аналіз отриманих результатів, не мав протоколів досліджень, бланкових відповідей учнів;

не розробив і не провів з учнями класу психолого-педагогічний захід в активній груповій формі;

підготував звітну документацію у недостатньому обсязі і не здав в установлений термін.

Якщо отримана незадовільна оцінка за практику, та студент зобов'язаний пройти практику повторно у термін, установлений керівником відділу практики університету і погоджений з методистами кафедри.

**Низький рівень: 0-35 бали – F - «незадовільно»**, якщо студент не відвідував бази практики без поважних причин.

### **1.7. Звітна документація**

1. Щоденник проходження практики.
2. Психолого-педагогічна характеристика розвитку учнівського колективу, яка повинна бути підкріплена матеріалами психодіагностичного обстеження й узагальненими кількісними даними у вигляді протоколів, зведених таблиць тощо.
3. План-конспект психолого-педагогічного заходу.
4. Аналітичний звіт студента-практиканта за результатами проходження виробничої практики, завірений шкільним психологом.
5. Характеристика студента, завірена адміністрацією школи.
6. Атестаційний лист студента від керівників бази практики.

Термін подання звітної документації керівнику практики – один тиждень з моменту початку академічних занять.

Звітна документація з виробничої психологічної практики реєструється і зберігається на кафедрі практичної психології протягом 3 років.



## Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ГРУП

### 2.1. Поняття про групу. Класифікація груп

Під час визначення поняття «шкільний клас» звернемо увагу на термін «група». **Група** – це існуюче в єдиному просторі та часі об'єднання людей, які взаємодіють у спільній діяльності та вступають у певні ділові та міжособистісні стосунки. Слід зауважити, що потреба у спілкуванні та взаємодії з іншими людьми – одна з основних властивостей особистості.

#### Класифікація груп

Оскільки поняття «група» охоплює різні аспекти людської діяльності, то види груп диференціюються за різними ознаками.

**За характером контактів** виділяють реальні та умовні групи.

Реальні (контактні) групи характеризуються *наявністю* безпосередніх контактів у спільній діяльності. Великі реальні групи поділяються на кілька контактних груп (по 5–7 чоловік), в яких установлюються найбільш міцні особистісні стосунки.

Умовні групи – це об'єднання людей за умовними ознаками, в яких не передбачаються реальні контакти. Наприклад, за професією, віком, національністю, статтю тощо.

**За кількістю членів** групи бувають малі та великі.

Мала група – це сукупність людей, які виконують разом певну цілеспрямовану діяльність і мають безпосередні контакти. Мала група складається з 2–3 – 30–40 осіб. Вивчення діяльності малої групи ґрунтується на таких принципах:

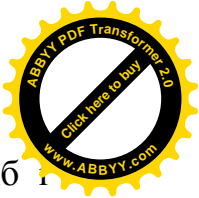
мала група розглядається як *цілісна система*, що складається з відносно незалежних елементів – простих людей;

властивості групи як системи *не зводяться до суми властивостей особистостей*, які її утворюють. У процесі діяльності група має «своє обличчя», тобто є особливим (окремим) об'єднанням;

головним *об'єктом аналізу* під час вивчення малих груп стають *особливості взаємозв'язку людей*, що зумовлює ефективність цілісного функціонування всієї групи у процесі вирішення особливих завдань.

Тривалість існування малої групи може бути різною. Слід відзначити, що на ефективність діяльності малої групи впливає її розмір. Для кожного завдання існує оптимальна кількість людей, за якої ця діяльність стає найбільш ефективною. Крім того, велике значення має організація людей та розподіл функцій, а також те, як виконавці пов'язані між собою. Оптимальною для вирішення багатьох завдань вважається мала контактна група в кількості 5–7 осіб. У членів такої групи є змога реально взаємодіяти, а у керівника – контролювати діяльність.

Малі групи слід розглядати як мікросистеми більших соціальних об'єднань. Вивчення малих груп є джерелом ефективних досліджень соціальних систем узагалі.



Велика група – значне соціальне об'єднання, що включає до 100 осіб і більше. Вона може бути:

великою умовною спільністю людей, об'єднаних за соціальними ознаками (стать, вік, фах, національність тощо);

реальною, значною за розміром та складно організованою спільністю людей, які *залучень до спільної* цілеспрямованої діяльності (колектив школи, ВНЗ, іншого закладу).

Великі групи складаються з системи малих груп та асоціативних об'єднань, які пов'язані між собою певними відносинами. Саме тому створені у великих групах *певні групові норми поведінки*, суспільні та культурні ціннісні орієнтації, традиції, суспільні погляди доводяться до свідомості кожного індивіда за допомогою малих груп.

*Первинні* та *вторинні* групи розрізняють у зв'язку з процесами соціалізації особистості в онтогенезі.

Первинні (контактні) групи – це об'єднання, в яких люди включені вже на перших етапах соціалізації (родина, плем'я, клас).

Вторинні (контактні) – це товариства, які індивід обирає в майбутньому, коли матиме змогу довільного вибору своєї майбутньої діяльності, реалізації життєвих планів (вибір ВНЗ, професії, політичної партії, наукової школи та ін.). Саме контакти та впливи у первинних групах значною мірою визначають вибір особистістю вторинних груп, які сприяють її розвитку в майбутньому.

*За рівнем організації* розрізняють групи низького та високого рівня розвитку.

До груп *низького рівня* розвитку відносять: асоціації, корпорації, дифузні групи.

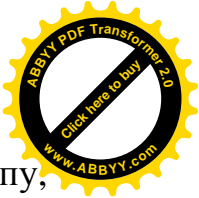
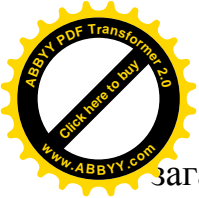
Асоціації – це групи, в яких відсутня об'єднуюча продуктивна діяльність, чітка організація та керівництво. Ціннісні орієнтації не усвідомлені, нестійкі, ситуативні, а міжособистісні стосунки проявляються тільки за умов безпосереднього групового спілкування. Асоціації, в яких соціальні орієнтації мають негативний характер, утворюють асоціальні об'єднання (наприклад, неформальні молодіжні групи). Якщо вони набувають антисуспільного характеру, перетворюються у злочинні групи.

Корпорації – це групи, для яких характерні відчуженість, авторитарність керівництва, протиставлення себе іншим соціальним спільнотам. Міжособистісні стосунки в цих групах характеризуються асоціальними ціннісними орієнтаціями. Керівництво корпорацією здійснюється лідерами за допомогою силових методів й за рахунок пригнічення особистості інших членів товариства (слід зазначити, що А. Петровський відносить корпорації до груп високого рівня згуртованості з асоціальною спрямованістю).

Дифузна група – це сукупність людей, в якій відсутня згуртованість на основі загальних ціннісних орієнтацій та спільної продуктивної діяльності. Такі групи виникають як випадкові, ситуативні об'єднання людей: глядачі у театрі, люди в черзі, пасажери автобусів та ін.

До груп високого рівня розвитку належать:

а) контактні групи з позитивною соціальною орієнтацією, згуртованістю,



загальними ціннісними орієнтаціями. До таких груп відносять будь-яку групу, яка виконує суспільно корисну діяльність, має чітку внутрішню структуру;

б) колективи – це малі контактні групи, члени яких мають загальні суспільно значущі цілі, а також високий рівень організованості, згуртованості, психологічної сумісності.

#### **Ознаки колективу:**

усі члени групи усвідомлюють соціально значущу мету, яка постає перед групою, вкладають максимум своїх здібностей в її досягнення, тим самим забезпечуючи оптимальну ефективність діяльності;

для колективу властиві такі типи міжособистісних відносин: довіра, взаємодопомога, взаєморозуміння, взаємоповага, згуртованість тощо, що забезпечує позитивний психологічний клімат, високу працездатність;

очолює колектив керівник – лідер, тобто особистість, яка поєднує здібності успішного організатора і водночас високого професіонала, який є емоційно привабливим для всіх членів групи.

Характерною ознакою розвитку учнівського колективу є *створення колективістських стосунків*. У соціальній психології вони визначаються через поняття «відповідальність», «колективізм», «згуртованість», «контактність», «відкритість», «організованість» та «інформованість».

Відповідальність визначається у загальній настанові всіх членів колективу на досягнення мети його діяльності, що відповідає суспільним інтересам. Крім того, це поняття містить уміння давати об'єктивну оцінку успіхам і невдачам свого класу, вимогливість до себе та інших, господарське ставлення до суспільного майна.

Колективізм включає постійну турботу учнів про успіх класу, розвиток гарних традицій у класі, віру кожного учня у свій колектив, його можливості, уміння протистояти проявам індивідуалізму і тому, що руйнує колектив.

Згуртованість – це єдність думок під час вирішення будь-яких питань, високий ступінь погодження позицій, настанов, оцінок та дій членів колективу щодо питань, пов'язаних з його цілями та завданнями. Слід зазначити, що в колективі може існувати досить складна, суперечлива картина різноманітних індивідуальних смаків, естетичних схильностей, інтересів.

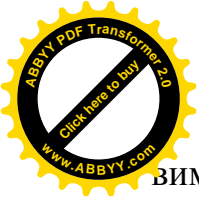
Під контактністю розуміють хороші особисті, емоційно сприятливі дружні стосунки між членами колективу, уважні, доброзичливі, поважні, тактовні відносини у групі, уміння радіти успіхам інших. Саме це забезпечує сприятливий моральний клімат у колективі.

Відкритість колективу з точки зору соціальної психології – це здатність налагоджувати та підтримувати дружні стосунки з іншими колективами, а також з початківцями у своєму колективі. Відкритість є однією з найважливіших соціально-психологічних характеристик, завдяки якій можна відрізнити справжній колектив від зовнішньо схожого об'єднання школярів.

*За значенням конкретної групи для особистості* виділяють: групи включення і референтні групи.

Група включення – це мала контактна група, до якої входить конкретний індивід, яку він завжди оцінює з позиції реалізації своїх можливостей, рівня





вимог, і яка дає певну оцінку особистості.

Референтна група – це реальна або умовна група, яку індивід вважає для себе еталоною, на норми і цінності якої він орієнтується у своїй поведінці та оцінюванні себе.

Референтна група виконує дві основні функції: нормативну та порівняльну.

Нормативна функція референтної групи показує те, що вона може бути джерелом норм поведінки, соціальних настанов і ціннісних орієнтацій, тобто впливати на формування мотиваційних настанов в особистості.

Порівняльна функція референтної групи є еталоном – зразком, за допомогою якого індивід оцінює себе та інших людей за окремими критеріями: розумом, талантом, професійною майстерністю та ін. Цю функцію іноді називають перцептивною, тому що вона впливає на сприймання індивідом себе та оточуючих.

У будь-якої людини одночасно може бути кілька референтних груп. Їх кількість залежить від різноманітності інтересів та видів діяльності (сім'я, навчальна група, спортивний клуб).

**За соціальним статусом** групи бувають: формальні (офіційні) та неформальні (неофіційні).

Формальна група формується по волі інших соціальних вищих груп (організацій) відповідно до потреб суспільства, завдань організації праці, підготовки кадрів тощо. У формальних групах переважно встановлюються ділові відносини між членами групи і керівником.

Неформальна група ніким не організовується, виникає спонтанно на основі симпатій чи антипатій, близьких інтересів, дружби, взаємодопомоги та ін., які виникають між людьми. Ці групи можуть створюватися як усередині формальних груп, так і бути ізольованими спільності поза спільною професійною спрямованістю (на основі загальних інтересів – спортивних, ігрових, дружніх).

Загальними ознаками неофіційних груп є:

внутрішні психологічні стимули їх формування на основі міжособистісних стосунків;

відсутність офіційних нормативних розпоряджень, алгоритму діяльності, наказів про розподіл ролей;

наявність лідера, тобто людини, яку вибирає сама група, з огляду на її високу компетентність у відповідній діяльності та особистісну привабливість для всіх членів групи.

Усі визначені критерії для класифікації видів груп як складних соціальних спільностей повинні враховуватись під час надання характеристики конкретній групі. Усебічна оцінка кожної групи потребує комплексного підходу.

## **2.2. Соціально-психологічні показники колективу**

Показниками рівня розвитку колективу є такі складові:

психологічна згуртованість;

психологічна сумісність;

соціально-психологічний клімат.



## Психологічна згуртованість

Проблема психологічної інтеграції є однією з найскладніших у сучасній психології. Для її вивчення необхідно знайти відповіді на два основні питання:

На якій основі первинна спільність людей, які створили колектив, стає дійсно психологічною спільністю?

Які сили забезпечують психологічну цілісність, єдність колективу?

Методологічною основою під час вирішення цих питань є уявлення про соціально зумовлену спільну діяльність як головний системовідображаючий фактор будь-якої соціальної групи. Саме за умов навчальної та професійної діяльності виникають ділові емоційні стосунки, формуються загальні групові цінності та норми поведінки. Під час інтегрального розгляду групи (колективу) необхідні цілісне вивчення системи внутрішньогрупової активності в єдності всіх її аспектів, аналіз внутрішніх закономірностей спільної діяльності та процесів спілкування.

**Групова згуртованість** розглядається багатьма дослідниками у зв'язку з такими явищами:

**міжособистісна атракція** (*прояви симпатії та антипатії*), яка розглядає згуртованість як наслідок кількості та сили взаємних позитивних установок. При цьому розглядаються причини та наслідки взаємної симпатії членів групи. До причин належать частота та кооперативний характер взаємодії членів групи, стиль керівництва (переважно демократичний), статусні та поведінкові характеристики членів групи, схожість між членами групи в їх установках, інтересах, віці, професії, національності та ін., успіх у виконанні спільних завдань. Атракція є суто емоційним феноменом;

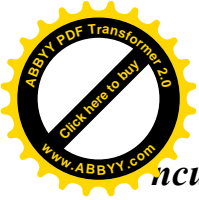
**мотивація групової приналежності**, тобто наявність мотивів, що спонукають індивіда зберігати членство у цій групі. Сукупність цих детермінант згуртованості визначається такими складовими:

- мотиваційна основа прагнення індивіда до групи, що містить сукупність його потреб та цінностей;
- спонукальні властивості групи, що виражені в її цілях, програмах, характеристиках її членів, способах діяльності, престижі;
- очікування індивідом того, що членство дасть сприятливі або несприятливі наслідки;
- індивідуальний рівень порівняння, тобто суб'єктивна оцінка наслідків перебування людини в різних соціальних групах.

**Ціннісно-орієнтаційна єдність (ЦОЄ)** – це ступінь збігу оцінок, установок та позицій членів групи щодо об'єктів (завдань, ідей, індивідів, подій). Ціннісно-орієнтаційна єдність групи не передбачає цілковитого збігу оцінок та позицій членів групи, нівелювання членів групи відносно смаків, естетичних поглядів, читацьких інтересів тощо. ЦОЄ – це насамперед зближення оцінок у моральній та діловій сферах, у підході до цілей та завдань спільної діяльності.

**Рівень згуртованості** конкретної групи може бути визначений за допомогою соціометричного методу Дж. Морено.

Найважливішими психологічними проявами інтеграції згуртованості навчальної і професійної групи є феномени **психологічної сумісності** та



*психологічного клімату* у групі.

### **Психологічна сумісність**

Психологічна сумісність – це здатність членів групи до спільної діяльності, заснована на їх оптимальному поєднанні. Під час створення будь-якої групи (особливо навчальної чи виробничої) необхідно враховувати не тільки індивідуально-психологічні якості кожної людини, але й можливі результати спільної діяльності, обумовлені процесом об'єднання цих людей. Рівень психологічної сумісності визначається співвідношенням подібних і відмінних якостей членів групи. Наявність високої психологічної сумісності покращує ефективність праці.

Визначають такі **рівні психологічної сумісності**, зумовлені властивостями особистості членів групи, змістом і рівнем складності навчальних і професійних завдань.

I рівень – психофізіологічний. Сумісність виявляється у схожості природних властивостей людей: тип нервової системи (темперамент), фізична витривалість, працездатність, емоційна стійкість.

II рівень – психологічний. До нього належать риси характеру, навчальні та професійні інтереси, рівень інтелектуального розвитку, моральні якості людини та ін., які є результатом навчання і виховання.

III рівень – соціально-психологічний. Збіг ставлень особистості, які необхідні для соціальної взаємодії людей на основі спільності світогляду: комунікативність, соціальні настанови, політичні погляди, ціннісні орієнтації.

Якщо збігаються всі три рівні, то можна говорити про цілковиту психологічну сумісність. Відповідно, якщо є розбіжності, виникає **психологічний бар'єр**, коли люди не мають бажання спілкуватися, не сприймають один одного тощо. Треба визначити, що повна сумісність або несумісність виникають порівняно рідко. Частіше спостерігається сумісність за психологічними властивостями індивідів, її рівень оцінюється з точки зору до вимог певної діяльності.

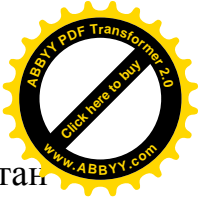
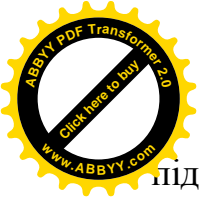
### **Соціально-психологічний клімат**

Психологічна атмосфера – це явище, яке проявляється короткочасно у груповому настрої і групових судженнях. Повторні прояви однакової психологічної атмосфери перетворюють її на **психологічний клімат**. Психологічна атмосфера пов'язана зі стійкістю групових емоцій, а психологічний клімат – зі стійкими груповими почуттями, які є більш довготривалими порівняно з емоціями.

У науковій літературі широко використовують поняття-синоніми: «емоційний клімат», «морально-психологічний клімат», «духовна атмосфера» та ін.

Психологічний клімат як певний стан групи містить когнітивні, емоційні, операційні, мотиваційні та інші компоненти.

Основними показниками психологічного клімату у групі є задоволеність діяльністю, перспективами зростання, підвищенням кваліфікації (у професійній групі), характером міжособистісних стосунків у групах як по горизонталі (між учнями чи співробітниками), так і по вертикалі (між керівником (учителем) та



підлеглими (учнями)), а також неформальні зв'язки членів групи, стан дисципліни та відчуття захищеності, психологічний комфорт і головне самопочуттям.

**Фактори, що впливають на формування психологічного клімату у групі:**

**Фактори макросередовища.** Найважливішим стає суспільно-економічна формація, в умовах якої здійснюється життя суспільства в цілому та функціонування різних державних структур. Стабільний чи кризовий стан економіки впливає на психологічний клімат навчального, особливо виробничого колективу. Крім того, до факторів макросередовища також відносять діяльність адміністрації, органів самоврядування, суспільних організацій.

**Фактори мікросередовища.** До них відносять матеріальне та моральне оточення особистості як члена групи. Саме мікросередовище є полем безпосереднього функціонування конкретного колективу як єдиного цілого.

**Фактори мікросередовища, які входять до поняття «навчальна ситуація», або «виробнича ситуація».** Це групові процеси у первинних колективах, характер офіційних зв'язків між членами групи. Дуже важливим є демонстрація доброзичливості, поваги до всіх членів колективу.

Поряд із системою офіційної взаємодії на соціально-психологічний клімат колективу значно впливає його **неформальна організаційна структура**. Дружні контакти у процесі навчання (виробництва) та після його закінчення, співпраця та взаємодопомога формують більш комфортний клімат, ніж сварки і конфлікти. Чим вищий ступінь єдності формальної та неформальної структур, тим більше позитивних впливів, що формують психологічний клімат колективу.

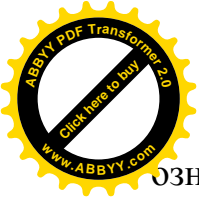
**Фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу.** Цей фактор є особливим, оскільки крізь призму властивостей особистості позначаються всі впливи як навчального, виробничого, так і соціального характеру. Ставлення людини до цих впливів виявляється в її особистому погляді, настрої, поведінці і стає індивідуальним внеском у формування психологічного клімату групи. Крім того, необхідно враховувати **мотивацію** до взаємних переваг членів групи. Мотивація до міжособистісних виборів ґрунтується на системі індивідуальних переваг у неформальних стосунках.

**Оптимізація психологічного клімату – найважливіше завдання організації, управління та керівництва колективом.**

### **2.3. Шкільний клас як колектив**

Шкільний клас – це насамперед стабільна група учнів приблизно одного віку з фіксованим персональним складом (як правило, від 25 до 35 осіб), яка спеціально створюється шкільною адміністрацією для здійснення навчально-виховного процесу за навчальним планом і програмами, затвердженими відповідними інстанціями.

Колектив не може мати асоціальну, а тим більше антисоціальну спрямованість. Іншими словами, це буде не колектив, а корпорація. Проте це не



означає, що колектив, особливо учнівський, обов'язково повинен об'єднуватися навколо завдань, корисних для всього суспільства. Звичайно, бажано, щоб члени первинного учнівського колективу, особливо у старших класах, так чи інакше пов'язували свою діяльність з можливістю бути корисними у майбутньому принаймні для якоїсь частини суспільства, щоб громадянські й патріотичні мотиви не були чужими їх навчальній діяльності. Адже в колективі є свої, специфічно учнівські завдання, які виникають в учнів за умов класно-урочної системи за будь-яких суспільних устроїв.

Шкільний клас належить до так званих формальних (оформлених, формалізованих) груп, які багато в чому відрізняються від неформальних груп, що виникають і функціонують стихійно, без будь-яких формальних процедур і документів.

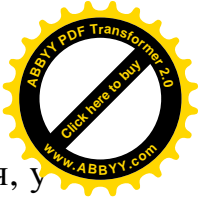
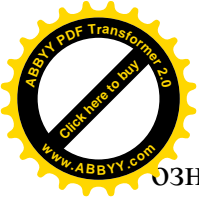
Шкільний клас – це один із видів так званих малих груп, що становлять основний об'єкт дослідження й одну з головних категорій соціальної психології як науки. Малими вважаються групи, в яких налічується від 2 до 40 осіб і які мають відносно стабільний склад.

### **2.3.1. Параметри шкільного класу як малої групи**

Оскільки ми розглядаємо шкільний клас як різновид малої групи, зупинимося на його характеристиках. Почнемо з параметрів малої групи:

1. Автономність – ступінь, за якого ця група функціонує незалежно від інших груп.
2. Контрольованість – ступінь, за якого група регулює поведінку своїх членів.
3. Гнучкість – ступінь, за якого діяльність групи характеризується використанням неформальних процедур (а не прив'язаністю до жорстко структурованих процедур).
4. Гедонічний тон – ступінь, за якого участь у груповій діяльності супроводжується почуттям приємності та задоволення.
5. Гомогенність – ступінь, за якого члени групи мають подібні характеристики.
6. Інтимність – ступінь, за якого члени групи обізнані з особистими деталями життя інших членів групи.
7. Утягнутість – ступінь, за якого члени групи присвячують свій час і зусилля діяльності групи.
8. Доступність – ступінь, за якого група відкриває доступ до членства в ній.
9. Цілеспрямованість – ступінь, за якого група зорієнтована й працює на досягнення однієї мети, що є чіткою та визначеною для всіх членів.
10. Значущість – ступінь, за якого група є значущою для її членів.
11. Розмір – кількість членів у групі.
12. Стабільність – ступінь, за якого група протягом певного періоду продовжує існувати, зберігаючи істотні характеристики.
13. Стратифікованість – ступінь, за якого група включає своїх членів до статусної ієрархії.
14. Згуртованість – ступінь, за якого члени групи діють як єдине ціле.

Дослідження параметрів малої групи сприяло успішному аналізу основних



ознак, що характеризують трудові й учнівські колективи як цілісні утворення, у тому числі й колектив шкільного класу.

Для відстеження розвитку малої групи (зокрема класної групи), перетворення її в соціальну систему Л.І. Уманський запропонував комплекс відповідних параметрів. Комплекс має *три блоки* параметрів, з яких два – «суспільний» та «особистісний» – відбивають різні сфери життєдіяльності групи, а третій – блок загальних якостей – має, як про це свідчить його назва, якісний характер. Він «прикладається» до параметрів перших двох блоків, характеризуючи рівні, досягнуті групою в різних сферах її життєдіяльності. Саме з опису цього блоку й доцільно почати виклад класифікаційної системи.

Отже, до структури *блоку загальних якостей* входять такі конкретні параметри:

1. Інтегративність, тобто ступінь єдності, злитості, спільності членів групи один з одним (відсутність інтегративності означає роз'єднаність, дезінтеграцію).
2. Мікроклімат. Цей параметр характеризує самовідчуття кожної особистості у групі, її задоволеність групою, комфортність перебування в ній.
3. Референтність, тобто ступінь прийняття членами групи групового еталона, їх ідентифікації з еталоном групових цінностей.
4. Лідерство, тобто ступінь провідного, активного впливу особистостей – членів групи на групу в цілому щодо здійснення групових цілей.
5. Інтергрупова активність, тобто ступінь активізації групою особистостей, які входять до неї.
6. Інтрагрупова активність, тобто ступінь впливу цієї групи на інші групи.

Другий блок параметрів, що характеризують малу групу, – це *«суспільний» блок* (тобто соціальна сфера життєдіяльності групи).

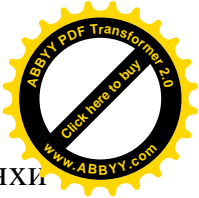
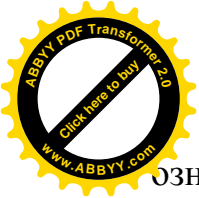
Тут на першому місці, звичайно, є параметр спрямованості групової діяльності. Під цим терміном розуміється соціальна цінність прийнятих групою цілей, ціннісних орієнтацій і групових норм, тобто ідеологічна сфера групової свідомості. Спрямованість групи ніби позначається на всіх інших її підструктурах. У цьому параметрі простежуються й моральна еталонність (*референтність*) групи, її інтергрупова активність, а лідер групи за своєю спрямованістю є, за визнанням деяких її членів, «совістю колективу».

Далі у блоці параметрів – **організованість**. Якщо користуватися коротким визначенням, то це – самокерованість групи. Далі ми докладніше зупинимося на характеристиці цього параметра.

Третім параметром *«суспільного»* блоку є **підготовленість**. Вона охоплює як індивідуальну підготовленість до цієї діяльності кожного члена групи, так і власне групову підготовленість як певну спрацьованість, скоординованість дій окремих членів «команди», що діє як єдине ціле у виконанні своєї функції.

Третій, *«особистісний»*, блок має підструктури інтелектуальної, емоційної й вольової комунікативності. Ці властивості відбивають три сторони свідомості особистостей, які входять до складу групи, та відповідні сфери життєдіяльності.

**Інтелектуальна комунікативність** – це процес міжособистісного сприймання та встановлення взаєморозуміння, знаходження спільної мови. Ця



ознака виявляється у здатності групи встановлювати оптимальні шляхи взаємoinформування з метою визначення спільних позицій, суджень, ухвалення групових рішень. Найвищим показником тут може вважатися такий стан, коли члени групи розуміють один одного «з півслова».

**Емоційна комунікативність** – це міжособистісні зв'язки емоційного характеру, динамічний процес переважного емоційного настрою групи (наприклад, «мажор» – «мінор»). Своєрідною характеристикою може бути сентенція з народної мудрості: «Поділена радість – дві радості, поділене горе – півгоря». Параметр «емоційна комунікативність» близький до поняття «соціально-психологічний клімат» групи, «психологічна атмосфера» тощо.

Нарешті, **вольова комунікативність** – це здатність групи протистояти труднощам і перешкодам, її своєрідна стресостійкість, надійність функціонування в екстремальних умовах. Реалізується взаємопосиленням вольового напруження, створенням групового вольового зусилля. «Саме у цьому параметрі особливо рельєфно виявляються інтегративність, спаяність» групи, досягнення нею рівня справжнього колективу.

### 2.3.2. Критерії сформованості колективу

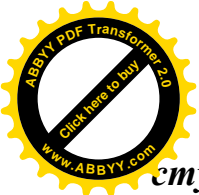
Виходячи з вищезазначених параметрів, Л.І. Уманським та А.М. Лутошкіним були сформульовані такі критерії.

Перший з них – **організаційна єдність**. Конкретними її показниками є насамперед наявність у групі авторитетного й повноцінного центру – активу. Далі має бути враховано те, наскільки тісною є ділова й особистісна взаємодія членів групи, окремих угруповань, чи переважає в їх взаєминах прагнення до співробітництва. Слід також узяти до уваги здатність групи до погодження дій, особливо у складних ситуаціях, ступінь її самостійності в ухваленні рішень, прагнення до збереження групи як цілого, ставлення до початківців та ін.

Другий критерій сформованості колективу за Л.І. Уманським – **психологічна єдність**, складові якої: єдність інтелектуальна, емоційна й вольова. Інтелектуальна єдність виявляється в єдності поглядів, спільній інформованості щодо можливостей групи, у взаєморозумінні у процесі спільної діяльності, у прагненні знаходити спільну мову. Емоційна єдність характеризується загальною емоційною атмосферою, мікрокліматом у групі (він має бути сприятливим і комфортним для кожного її члена), перевагою мажорного настрою, прагненням членів групи до співпереживання подій, що відбуваються у групі або в житті окремих її членів. Нарешті, вольова єдність виявляється у здатності групи долати перешкоди, труднощі, бути наполегливою, цілеспрямованою, доводити справу до кінця, йти заради значущих цілей на розумний, виправданий ризик. Єдина воля групи також виявляється у здатності кожного стримувати свої емоції, коли цього вимагають інтереси справи, виявляти рішучість, відкидати настрій «якось буде».

Третій критерій у цій класифікації – **підготовленість групи**, яку утворює більш-менш значущий досвід спільної діяльності, достатньо високий рівень знань, умінь і навичок у певному виді спільної діяльності.

Четвертий критерій сформованості колективу – це **спрямованість групи**,



**ступінь її соціальної зрілості.** Що лежить в основі діяльності групи? Які спільні інтереси є визначальними? Чи об'єднують групу соціально значущі цілі? Чи всіх членів групи захоплює досягнення суспільно цінного результату?

Чи надає група допомогу іншим групам, чи готова вона пожертвувати своїми інтересами заради інтересів більш широкого значення?

**Формальні й неформальні зв'язки в системі міжособистісних взаємин у шкільному класі.**

Шкільний клас починає своє життя як формалізоване утворення. Учні опиняються в певному класі, як правило, поза своєю волею. Однак, ставши членами однієї контактної групи, знайомлячись один з одним у процесі спільної діяльності й розваг, вони починають будувати свої взаємини значною мірою вибірково, керуючись певними симпатіями та антипатіями. У результаті у межах формальної структури, створеної під керівництвом педагога (староста класу, голова екологічної групи тощо), виникають неформальні угруповування (мікрогрупи) на чолі зі своїми неформальними лідерами. Відносини між такими угрупованнями можуть бути різними – від цілком лояльних і навіть дружніх до конфліктних, відверто ворожих, агресивних.

Отже, для соціально-психологічного аналізу колективу такий розподіл є досить важливим.

Звичайно, окремі учні посідають різне місце в системі відносин, що утворилися у шкільному класі: одні можуть бути керівниками, інші – рядовими членами формальної групи. Для соціальної психології головним є неформальний статус певного члена групи, а його внутрішня позиція щодо формальної структури класу, створеної з ініціативи класного керівника, тих групових цілей, життєвих цінностей та орієнтацій, правил поведінки, які були ним запропоновані як нормативні. Приймає чи не приймає конкретний учень диспозиційні регулятивні настанови, що виходять від педагогів, як свої власні, якщо приймає, то якою мірою, з якою повнотою, – ось ті питання, які зрештою визначають характер ділових відносин усередині шкільного класу.

### **2.3.3. Формування організаційної культури класу**

З теорії менеджменту відомо, що організаційна культура (ОК) складається з церемоній, сукупності символів і міфів, через які члени організації отримують інформацію про цінності і переконання, які є у цій групі. Уявлення про цінності допомагає визначити, що є важливим для колективу.

Вивчення роботи класного керівника доцільно починати з дослідження організаційної культури, з визначення її типу. Серед типів ОК важливе місце посідає **рольова культура**. Вона була характерною для «зразкових» класів радянських шкіл. В основі згуртованості класу – діяльність, в основі діяльності – чіткий (рольовий) функціонал кожного і мовчазне некритичне визнання всіма, що «так треба». Цей тип культури орієнтований на виконання процедур і правил, цінується здатність чітко слідувати заданій ролі. Класний керівник організовує і контролює дотримання процедур і правил учнями, створює у класі систему взаємоконтролю. Усі зміни вимагають «переписування ролей» і здійснюються повільно, але надійно. Власні ідеї у членів колективу не виникають.





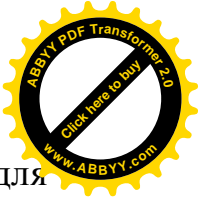
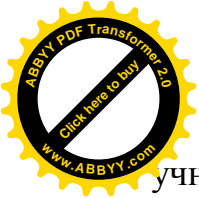
Інший тип організаційної культури – *«орденська культура»*. Тут центральна фігура й абсолютний формальний авторитет («голова ордену») – домінуючий класний керівник. Його реальна влада над розумом і душами дітей значно перевершує ту владу, яка формально відповідає посаді. Основа культури такого класу – довіра. Це клас «однолюбів» й односторонців (у старшій ланці). Усі діти орієнтовані на цінності керівника, його оцінки, очікування. Клас управляється ідеально і швидко, бути «улюбленцем» тут дуже важливо для підтримки статусу у класі. Це «авторський» клас. Зате для класного керівника така культура – «інфарктна», оскільки його відповідальність за кожного максимально висока, він особисто залучений до всіх процесів і всі нитки управління сходяться на ньому. Після зміни класного керівника неминуха глибока криза. Як правило, вона охоплює і батьків, оскільки ті залучалися класним керівником до «ордену». Новому класному керівнику, який би він не був досвідчений, доводиться спочатки вести справжню війну з тінню попередника.

До досить рідкісного типу організаційної культури можна віднести *командну культуру*. Вона рідко зустрічається, оскільки вимагає високої самосвідомості і самостійності у всіх учасників. По-справжньому може виявлятися тільки в старших класах. Заснована на тому, що будь-яка група зацікавлених осіб об'єднується для досягнення певної мети, вирішення певної проблеми. За фактом досягнення мети (вирішення проблеми) група «тане». Одна людина може входити відразу до кількох груп залежно від інтересів і потреб. У цьому випадку управляти непросто: групи мають тенденцію до замкнутості, а потрібен обмін інформацією; треба вводити систему стимулів і заохочень для кожної групи, оцінювати її результати, демонструвати свою підтримку командного стилю. Чим успішнішою стає певна команда, тим більше вона замикається в собі, ізолюється від інших: з'являються загальні спогади, свої жарти, сленг, посилюються вимоги до комунікативної компетентності учнів (навички роботи у групі виникають відразу). Зате «на виході» з такого класу – зрілі, самостійні, готові до співпраці люди.

Ще один тип організаційної культури – *«зоряна» культура*. Характерний для «відбірних» класів (гімназичних, ліцеїстів тощо). Її сутність – кожен сам по собі, головне – особисті досягнення, особистий успіх, особистий рівень освіченості. Найвища цінність – персональна «зоряна» автономія кожного учня. Класний керівник не втручається в життя «зірок». Воно нерідко наповнене інтригами, боротьбою за неформальну владу, демонстрацією власних амбіцій і претензій. Основне організаційне завдання класного керівника в межах такої ОК – підвищення особистої компетентності кожного. Саме тут реалізується повнота індивідуального підходу.

Спроба різкої зміни організаційної культури призводить до втрати відчуття безпеки і впевненості в учнів, зміни ставлення до класного керівника як такого.

Зміни можуть стосуватись також структури класного колективу. Якщо у класі складна структура, що складається з невеликих груп за інтересами, і кожен з учнів залучений хоча б до однієї з них, то життя цього класу йде своїм нормальним ходом. Уміння створювати, ініціювати появу неформальних



учнівських груп, знаходити загальні інтереси, загальні орієнтири для діяльності, для змістовного дозвілля – найважливіше менеджерське вміння класного керівника. Провокація, ініціація, створення неформальних груп, що ґрунтуються на стійкому інтересі, спілкуванні і діяльності, дозволяє якнайкраще протистояти асоціальному впливу телебачення, вулиці, масової культури тощо. Потреба в приналежності до групи дуже велика у більшості підлітків. Той, хто не знайде такої групи у класі (школі, будинку дитячої творчості та ін.); стане шукати собі групу «у підворотті».

Коли у групі з'являються неформальні мікрогрупи, завданням класного керівника стає організація умов для їх життєдіяльності.

Класний керівник може підтримати ініціативу учнів щодо розробки проектів позаурочної діяльності класу.

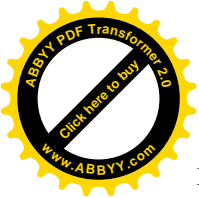
Навіть найцікавіше й емоційно насичене життя класу, замикаючись у собі, рано чи пізно виснажується, втрачаючи виховний потенціал. Позакласна діяльність повинна мати свої «зв'язки з громадськістю» зовнішнього адресата або партнера, замовника чи споживача. Найпростіше знайти «внутрішнього» замовника. Це можуть бути молодші класи, учителі або батьки. Наприклад, концерт до Дня вчителя звичайно готується і проходить із значно більшим натхненням, ніж заходи, які підготовлені тільки «для своїх», наприклад КВК у середині класу більше одного – двох разів не проведеш. А викликати «на бій» інші класи школи – зовсім інший азарт!.. На певному етапі треба здійснювати пошук позашкільних замовників або партнерів. Найзручніше почати з установ додаткової освіти (палаців і будинків дитячої творчості, дитячих клубів, станцій, студій, секцій тощо).

Велику роль у процесі **організації позашкільної діяльності учнів** (ОПДУ) відіграє делегування повноважень. Організація позакласної роботи припускає створення ситуацій, в яких взаємодія відбувається не стільки між учителем та учнями, скільки між самими учнями, у тому числі і на етапах планування, організації й аналізу справи, а іноді – і на етапі постановки мети. Але завжди слід пам'ятати: надання учням максимуму ініціативи вимагає від педагога особливо ґрунтовної власної підготовки до всіляких можливих несподіванок. Іншими словами, класний керівник у будь-який момент повинен бути готовий знову взяти управління на себе.

Власне кажучи, одне з основних завдань ОПДУ – сформулювати в учнів навички самоорганізації. Будучи посвяченим у власні ідеї і помисли учнів, класний керівник може вибрати деякі з них для подальшої їх реалізації із залученням доступних йому ресурсів. На жаль, часто буває навпаки: учитель, не будучи обізнаним з в інтересами учнів, намагається нав'язати їм форми діяльності «зверху».

Розробляючи програму учнівською самоврядування, класний керівник повинен у першу чергу визначитись, які сфери дитячого життя можна, нічим не ризикуючи, віддати дітям для їх власної самоорганізації. До таких сфер можна віднести:

- «політична діяльність» у школі;
- дозвільно-культурні заходи;



шкільні ЗМІ;  
 спортивні заходи, змагання;  
 виробничо-комерційна діяльність;  
 шефська робота;  
 прибирання, самообслуговування;  
 участь в окремих дорослих проектах, психолого-педагогічних консилиумах,  
 педрадах.

Таблиця 1

Визначення критеріїв культури школи і класу

Тип культури	Загальна мета	Символи і ритуали	Герої
<b>Культура невдач</b>	У вчителів, учнів і батьків низький рівень взаємних очікувань. Спільна мета – пережити важкий час з мінімальним рівнем особистого дискомфорту	Брудна, розмальована будівля школи, численні випадки скасування занять, прогули, запізнення	Ті, хто найбільш успішно маніпулюють учителями, витрачають мінімум ділової енергії і при цьому мають хороший статус
<b>Культура академічних успіхів</b>	Загальне очікування: високий рівень успіхів у всіх учнів, наполеглива спільна робота дасть результати	Велика кількість інформації про успіхи на дошках оголошень, списки кращих на видному місці, підтримка успіху, відсутність деструктивної критики. Збори, на яких вручаються нагороди кращим у навчанні, зустрічі з випускниками школи, які досягли певних суспільних висот	Найкращі учні, випускники школи, учителі, класні керівники
<b>Академічні успіхи й особистісний розвиток</b>	Очікування наявності значного потенціалу у кожного учня або вчителя	Демонстрація талантів дітьми і дорослими. Велика кількість зображень (фотопортрети, малюнки) членів колективу, які досягли успіху	Переможці – учителі та учні, але не тільки в академічних сферах
<b>Війни</b>	Неузгодженість і поляризація очікувань, перевага силової лексики, кожна група ізольована, має свої очікування та інтереси. Педагоги неусвідомлено сприяють конфронтації	Обмін неетичними, некоректними зауваженнями, легенди про те як «дістали» одного з учителів	Учителі та учні з успіхом реалізують жорсткий стиль спілкування



#### 2.3.4. Лідерство й керівництво у шкільному класі

Керівник – це, як відомо, офіційний статус. У шкільному класі керівниками є член офіційного учнівського самоврядування (староста) і, звичайно, учителі, насамперед класний керівник.

Лідери – її фактичні керівники, як офіційні, так і неофіційні. Вони мають такі психологічні якості, завдяки яким вони більше, ніж будь-хто інший у колективі можуть сприяти задоволенню потреб та інтересів інших його членів. Лідеру, на відміну від інших членів колективу, завжди треба менше, ніж останнім треба від нього.

Власне, призначення офіційним керівником не робить людину лідером. Наприклад, староста класу, будучи його керівником за своїм офіційним статусом, при цьому може лідером не стати.

Керівництво й лідерство у шкільному класі – явища досить специфічні. Специфіка – у наявності керівництва двох типів, а саме організованого педагогами учнівського самоврядування і безпосереднього керування з боку класного керівника. Тому у психолого-педагогічній літературі вже порушувалося питання про те, чи слід уважати вчителя членом учнівського колективу. На це питання однозначної відповіді немає.

Установлено, що у шкільному класі можна зустріти три основні типи лідерів: **природний, насильницький, дезорганізаторський.**

Перший з цих типів є фактором згуртування учнів навколо спільних, соціально значущих цілей і цінностей, причому представники цього типу стають лідерами класу внаслідок того, що завдяки своїм позитивним якостям здобувають популярність серед переважної частини класу.

Другий тип – це тип узурпатора влади, насильника й диктатора, який тримає багатьох дітей у стані постійного страху і надзвичайно згубно впливає на моральний розвиток дітей. Правда, декого з дітей він може приваблювати своїми особистими якостями, насамперед фізичною силою, зовнішністю, а також сміливістю й рішучістю. Не є винятком й такі риси, як кмітливість, інтуїція відносно психології однолітків тощо.

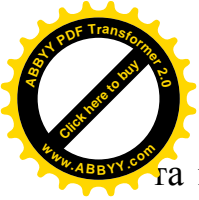
Третій тип лідерів – дезорганізаторський. Вони, як правило, очолюють окремі угруповання і «проводять лінію» щодо їх збереження, активно протидіючи загальнокласному об'єднанню учнів в одному колективі.

Крім того, існують ще кілька видів лідерства.

Лідер-організатор відіграє головну роль у детальній організації діяльності колективу, спрямованої на досягнення спільної мети. Як правило, він виконує й функцію «енергизатора»: спонукає своїх товаришів і словом, і власним прикладом до більш енергійних зусиль щодо виконання поставленого завдання.

Лідер-ерудит висловлює авторитетні судження відносно актуальних питань життя колективу, дає консультації й довідки з окремих питань, пов'язаних з життям колективу, зокрема інформує про стан справ з цього питання в аналогічних групах, тощо.

Нарешті, не можна не згадати й про таку суттєву для життя колективу неформальну роль, як улагоджувач конфліктів і непорозумінь. Свою функцію він успішно виконує завдяки врівноваженості, терплячості, уважності до потреб



га інтересів кожного учня, умінню закликати обидві конфліктуючі сторони до принципності й благородства, до того, щоб позбутися дріб'язковості, більше дбати про спільні інтереси колективу та ін.

Формальний лідер є водночас і фактичним лідером, він, як правило, є суб'єктом міжособистісних взаємин у класі. Звичайно, сфера таких взаємин не може охоплювати весь клас; здебільшого зона поширюється на певну групу однокласників. Не є винятком і така ситуація, коли формальний і фактичний лідер зв'язані з однокласниками лише діловими відносинами, а близьких приятелів, друзів мають за межами свого класу (можливо, й узагалі не мають). При цьому той тип взаємин, який в учнів-нелідерів належить до категорії міжособистісних, у нього може бути своєрідним компонентом ділових взаємовідносин.

На думку багатьох дослідників, а саме А.С. Макаренка, М.О. Березовіна, Я.Л. Коломинського, Т.М. Мальковської позиція лідера пов'язана з визначальним впливом на групові цінності й норми, що домінують у класі. Отже, можна припустити, що саме відмінники в першу чергу задають тон у класі, є фактором колективотворення.

Проте останнім часом характер лідерства у шкільних класах істотно змінився. Як буде відзначено наприкінці цього розділу, у зв'язку з різким зниженням мотивації до навчання неформальними лідерами у шкільних класах дедалі частіше стають учні з позашкільною спрямованістю, з проявами дезорганізаторських тенденцій тощо.

Слід окремо зупинитись на стилі взаємин між педагогом та учнями.

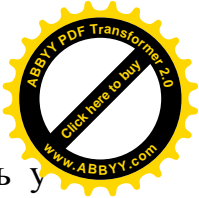
М.О. Березовін та Я.Л. Коломинський виділили 5 стилів взаємодії вчителя зі шкільним класом, а саме: активно-позитивний, пасивно-позитивний, ситуативний, активно-негативний і пасивно-негативний.

**Активно-позитивний стиль** характеризується єдністю внутрішньої емоційно-позитивної спрямованості стосовно дітей і позитивних форм спілкування.

**Пасивно-позитивний стиль** за загальної емоційно позитивної спрямованості найчастіше демонструє стриманість і деяку холодність у спілкуванні. Таким учителям притаманні сухість, замкненість, категоричність. Якщо вчителі першого типу найчастіше виявляють ознаки демократичного стилю, то представники другого стилю нерідко є «диктаторами».

**Ситуативний стиль** взаємовідносин характеризується тим, що за загального позитивного ставлення до дітей учитель зовні виявляє себе то як ліберальний керівник, то як «диктатор». Інколи в його поведінці спостерігаються запальність, непослідовність, чергуються вимогливість і лібералізм, дружелюбність і ворожість.

Зустрічаються і такі «педагоги», які не люблять дітей, ставляться до них негативно. Інколи це виявляється відкрито, коли негативна емоційна спрямованість не приховується, учитель поводить різко, роздратовано, зосереджуючи увагу на недоліках учнів, нерідко роблячи зауваження й призначаючи покарання. Такий стиль М.О. Березовін та Я.Л. Коломинський визначили як **активно-негативний**.



Учителі – носії цього стилю – характеризуються тим, що, керуючись у своїх взаєминах з учнями негативним ставленням, виявляють його не так відверто, проявляючи емоційну млявість, байдужість, сухість й відчуженість у спілкуванні з учнями, байдужість щодо їхніх успіхів і невдач.

Сучасна трьохелементна класифікація стилів керівництва Рональда Діппітта і Ральфа Уайта є дуже поширеною.

Таблиця 2

**Стилі керівництва за Р. Діппіттом та Р. Уайтом**

<b>Потураючий стиль</b>	<b>Авторитарний стиль</b>	<b>Демократичний стиль</b>
Повна свобода для групового або індивідуального рішення без будь-якої участі лідера	Повна регламентація поведінки лідером	Усі основні правила поведінки є предметом обговорення й ухвалення рішення групою, яку лідер підтримує і якій допомагає
Лідер постачає річні матеріали і дає зрозуміти, що він готовий робити це й надалі, якщо його про це попросять. Крім того, ніякої іншої участі у робочих обговореннях він не бере	Усі методи й етапи діяльності диктуються лідером після здійснення попереднього етапу. Наступні кроки завжди залишаються невідомими для виконавців	Перспектива діяльності дається вже в період першого обговорення. Визначаються загальні кроки на шляху до групових цілей. Там, де потрібні методичні поради, лідер пропонує дві або три альтернативні процедури, з яких має бути зроблено вибір
Повна неучасть лідера	Лідер одноосібно диктує конкретні робочі завдання й визначає партнерів кожному виконавцеві	Члени групи вільні обирати собі партнерів і розподіляти між собою окремі завдання
Дуже рідко робляться певні коментарі щодо діяльності окремих членів групи: жодних спроб узяти участь у спільній діяльності або робити висновки у процесі подій	Лідер має «персональний» підхід у нагородах і критиці роботи кожного члена групи, але сам активної участі у груповій діяльності не бере, за винятком показу правильних прийомів роботи. Тримається дружельюбно або нейтрально, але не вороже	Лідер у нагородах або критиці відстоює позицію «об’єктивності» або «опори на факти»; намагається бути постійним членом групи щодо її духовного життя, але не уникає виконання великого обсягу конкретної роботи

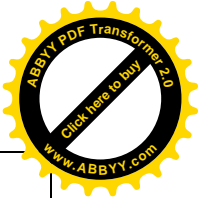
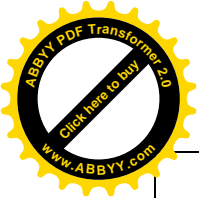


## Розділ 3. ПРОГРАМА ВИВЧЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ШКІЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ

### 3.1. Критерії та інструменти дослідження рівня розвитку учнівського колективу

Таблиця 3

Показники рівня розвитку учнівського колективу	Критерії рівня розвитку учнівського колективу	Методики
Організаційна єдність класного колективу	організаційна структура класного колективу; внутрішньогрупові підсистеми (мікрогрупи)	соціометрія Дж. Морено
	показники організованості колективу	метод узагальнення незалежних характеристик
	керівництво групою: актив класу; ділові, емоційні лідери групи	експрес-тест для самооцінки лідерства; КОС (комунікативні особистісні схильності); опитувальник спрямованості особистості лідера за Є.П. Ільїним; методика «Схильність до певного стилю керівництва» за Є.П. Ільїним
Психологічна згуртованість	внутрішньогрупова активність	карти спостережень «Психологічний аналіз уроку»
	досвід спільної діяльності під час вирішення навчальних, виховних і трудових завдань	анкета «Самоаналіз учнів участі у шкільних справах» за І.С. Сергєєвим
	соціальна спрямованість групи, соціально значущі цілі	ЦОЄ (ціннісно-орієнтаційна єдність); діагностика групової мотивації І.Д. Ладанова; діагностика інтерактивної спрямованості школярів Н.Є. Щуркова
	загальна характеристика результатів навчання ЗУН	анкета для вивчення навчальної мотивації за А.Ф. Фрідманом або Г.Н. Казанцевою та ін.
Психологічний клімат	рівень задоволеності міжособистісними стосунками (неформальними зв'язками: симпатія – антипатія)	соціометрія Дж. Морено
	психологічна сумісність	індекс групової сумісності Х. Сішора
	психологічна атмосфера	методи вивчення психологічної атмосфери за А.Ф. Фідлером
	характеристика психологічних стосунків; відчуття психологічної захищеності	методика «Особистісна агресивність і конфліктність» за Є.П. Ільїним та П.А. Ковальовим; дослідження міжособистісних тенденцій Т. Лірі



Показники рівня розвитку учнівського колективу	Критерії рівня розвитку учнівського колективу	Методики
	самопочуття членів групи; дослідження типів поведінки людей у конфліктах	методика вивчення поведінки в конфліктах за К. Томасом
Загальний рівень розвитку групи	показник рівня розвитку учнівського колективу	інтегральна самооцінка рівня розвитку групи як колективу Л.Г. Почебут; діагностика рівня розвитку малої групи за Л.І. Уманським, А.М. Лутошкіним

Обов'язковим інструментарієм психодіагностичного дослідження є такі методики:

- 1) соціометрія Дж. Морено;
- 2) ЦОЄ (ціннісно-орієнтаційна єдність);
- 3) анкета для вивчення навчальної мотивації за А.Ф. Фрідманом або Г.Н. Казанцевою та ін.;
- 4) вивчення психологічної атмосфери за А.Ф. Фідлером;
- 5) інтегральна самооцінка рівня розвитку групи як колективу Л.Г. Почебут;
- 6) діагностика інтерактивної спрямованості школярів Н.Є. Щуркова.

Виходячи з конкретних завдань, під час дослідження визначеного шкільного класу практикантам пропонуються інші методики за вибором.

### 3.2. Схема вивчення класного колективу

#### 1. Загальні відомості про класний колектив та історія його формування:

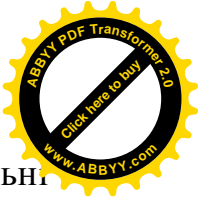
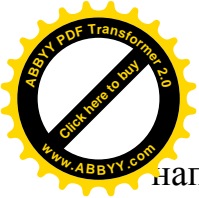
- рік створення;
- кількість учнів, з них – юнаків та дівчат;
- віковий склад;
- чи було злиття з іншими колективами;
- як проходив процес адаптації нових членів групи до колективу (допомога їм, піклування, підтримка чи відчуженість та байдужість);
- чи змінювали класного керівника, які були наслідки цього.

*Методи дослідження:* бесіда з класним керівником, практичним психологом, вивчення документації класу.

#### 2. Керівництво та управління групою:

- стиль керівництва класного керівника, уміння знаходити шляхи оптимальної взаємодії у групі;
- професійна та особистісна позиція, загальний освітній та культурний рівень;
- знання психології учнів, вікових особливостей, розуміння загальних закономірностей психічного розвитку дітей (навести приклади);
- ставлення до нього колективу, його авторитет серед учнів;
- характеристика особистісних якостей класного керівника (активність, ініціативність, експресивність, мажорність, доброзичливість, рішучість,





наполегливість, рівень самооцінки, інтереси і цінності, індивідуальні особливості, харизматичність);

рівень розвитку управлінських, організаційних, комунікативних і творчих здібностей;

використання класним керівником особистої програми з емоційної саморегуляції та практичних прийомів з відновлення позитивних психоемоційних станів.

*Методи дослідження:* спостереження, бесіда, анкетування.

### **3. Організаційна структура класного колективу:**

вивчення структури групи, внутрішньогрупових підсистем (мікрогруп), підстав для включення у групу (спільні інтереси) (за результатами соціометрії Дж. Морено, анкет вивчення позаурочних інтересів);

аналіз офіційних, ділових та неофіційних, емоційних зв'язків у класі, сумісність окремих членів групи (за результатами соціометрії Дж. Морено);

актив класу, його характеристика, мета і сутність діяльності, шлях вирішення організуючим ядром класу навчальних, виховних і трудових завдань у групі (порівняння офіційної структури класу та результатів соціометрії);

характеристика лідерів колективу, їх авторитету серед товаришів, його основа, спрямованість особистості лідерів (як офіційних, так і неофіційних), особистісні якості (відповідальність, ініціативність, самостійність, наполегливість) та здібності (організаційні, комунікативні) (за результатами методик: КОС – комунікативні організаційні схильності, експрес-тест самооцінки лідерства, вивчення особистісної спрямованості – особистісний опитувальник (за Є.П. Ільїним);

наявність у групі неофіційних «вожаків», характер їх впливу (за результатами соціометрії Дж. Морено);

психологічна сумісність лідерів групи (характер особистісної взаємодії та їх особистісна спрямованість (за результатами соціометрії Дж. Морено);

наявність ізольованих та зневажуваних членів групи:

- причини ізольованості учнів;
- їх особистісні риси;
- причини несумісності учня і класу;
- можливі шляхи зміни ставлення до них товаришів;

організаційна культура класного колективу: рольова, орденська, командна, зіркова;

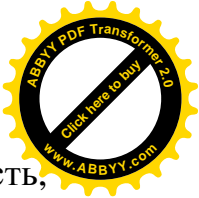
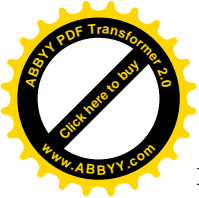
форми допомоги учням, в яких виникають труднощі в налагодженні ділових і міжособистісних зв'язків.

*Методи дослідження:* бесіда, спостереження, анкетування, виконання науково-дослідних завдань.

### **4. Міжособистісні стосунки у групі:**

вивчення психологічної атмосфери, емоційного клімату у групі, рівень симпатій–антипатій членів групи (за результатами методики вивчення психологічної атмосфери А.Ф. Фідлера);

ступінь згуртованості (за результатами методики вивчення ціннісно-орієнтаційної єдності (ЦОЄ);



характеристика колективних відносин (єдність, відповідальність, контактність, відкритість, взаємодопомога тощо);

дослідження міжособистісних тенденцій Т. Лірі, індекс групової сумісності Х. Сішора;

прийняті у колективі цінності, зацікавленість у спільних справах;

домінуючий стиль спілкування, якість культури спілкування;

подолання групою суперечностей і труднощів у спілкуванні, домінуючі стилі вирішення конфліктів (за результатами методики вивчення стилів поведінки у конфліктній ситуації К. Томаса);

особливості стосунків між юнаками та дівчатами;

прояви товариських відносин між окремими учнями класу.

*Методи дослідження:* спостереження, анкетування, виконання науково-дослідних завдань.

### **5. Зміст і характер колективної навчально-пізнавальної діяльності:**

загальна характеристика результатів у навчанні (показники успішності у відсотках за журналом);

домінуючий тип навчальної мотивації учнів класу (за результатами вивчення мотивації діяльності та поведінки за анкетами Г.Н. Казанцевої або Л.М. Фрідмана);

способи організованості колективу на уроках, чіткий розподіл та диференціація ролей у групових формах роботи; аналіз різних форм навчально-пізнавальної діяльності (індивідуальної, групової, фронтальної);

рівень самостійності учнів під час роботи на уроці (самостійно-репродуктивна, частково-пошукова, дослідницька, творча);

взаємодопомога – організація, форма (вертикальна – допомога вчителя, горизонтальна – між учнями); приклади взаємодопомоги з метою педагогічної співпраці;

позиція учнів на уроках (активна – пасивна);

уміння вчителя забезпечувати позитивну емоційну атмосферу на уроці;

характер управлінської діяльності вчителя, його керівництво навчально-пізнавальною діяльністю учнів на уроці, уміння створювати ситуацію успіху для учнів.

*Методи дослідження:* спостереження, анкетування.

### **6. Позаурочна та профорієнтаційна робота у класі:**

як організована у групі виховна і трудова діяльність, делегування обов'язків: анкета «Самоаналіз учнів участі у шкільних справах» за І.С. Сергеевим;

як ухвалюються спільні рішення і розв'язуються проблеми;

чи використовуються ефективні форми організації позакласної діяльності учнів:

- участь у діяльності закладів культури, мистецтва, виробництва, комерційних фірм і суспільних організацій;
- підготовка і проведення справ для молодших школярів і школярів середньої ланки, днів самоврядування, свят, предметних вечорів;
- участь у процесах самоврядування школи, участь в окремих «дорослих» проектах (наприклад, у засіданнях педагогічної ради);



- чи плануються спільні заходи (наприклад, класні години з батьками, запрошеними вчителями чи іншими спеціалістами);
- як батьки беруть участь у житті класного колективу;

чи діє у групі програма учнівського самоврядування. Серед таких видів діяльності можуть бути:

- «політична діяльність» (наприклад, президент класу, дружини);
- культурно-дозвіллеві заходи;
- спортивні заходи;
- виробничо-комерційна діяльність (економіка та фінанси);
- шефська робота (соціальні питання);
- прибирання, ремонт школи, самообслуговування (праця);

діагностика рівня розвитку малої групи (Л.І. Уманський, А.М. Лутошкін);

інтегральна самооцінка рівня розвитку групи як колективу Л.Г. Почебут;

діагностика групової мотивації І.Д. Ладанова;

як ураховані індивідуальні здібності та професійні інтереси школярів (психодіагностичний блок вивчення професійних інтересів, ДДО – диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Клімова; опитувальник професійної спрямованості Д. Голанда).

*Методи дослідження:* спостереження, анкетування, тестування.

### **7. Загальні психолого-педагогічні висновки про рівень розвитку учнівського колективу:**

рівень та стадія розвитку колективу;

основні позитивні моменти життєдіяльності досліджуваної групи;

здійснити психологічний аналіз причин труднощів у формуванні колективу;

визначити основні недоліки життя колективу та стосунки між його членами;

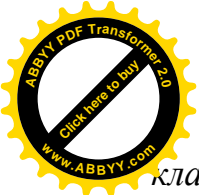
визначити найважливіші психолого-педагогічні завдання, які постають перед класним керівником, учнями класу та їх батьками;

запропонувати конкретні форми і зміст корекційно-розвивальної роботи з колективом.

### **8. Рекомендації щодо подальшої роботи з розвитку шкільного класу**

Під час написання рекомендацій психолог повинен урахувати, що останній етап роботи з вивчення класного колективу – це розробка рекомендацій, програми психокорекційної роботи з дітьми, складання довгострокового (або іншого) плану розвитку здібностей або інших психологічних утворень. Нагадаємо, що ми розглядаємо практичну психодіагностику в нерозривній єдності із завданнями психічного й особистісного розвитку дитини або корекції цього розвитку. Д.Б. Ельконін уважав, що стосовно всіх дітей – тих, які відстають у розвитку, і тих, які випереджають своїх однолітків, важливим є питання своєчасної діагностики для попередження можливих негативних наслідків у розвитку особистості, своєчасної педагогічної корекції.

Програми корекції й розвитку звичайно включають психологічну й педагогічну частини. *Психологічна* частина розвитку й корекції планується й здійснюється психологом. *Педагогічна* частина складається на основі психологічних рекомендацій спільно психологом і вихователем, учителем,



класним керівником, директором освітньої установи, батьками залежно від того, хто буде працювати з дитиною, і виконується педагогами й батьками за допомогою й під постійним наглядом практичного психолога.

Рекомендації, що даються психологом педагогам, батькам, дітям, повинні бути конкретними й зрозумілими тим, кому вони призначені. Л.С. Виготський попереджав: «Такі стереотипні формули педагогічних призначень, як індивідуальний підхід або залучення до колективу, анічогісінько не говорять педагогові, тому що, по-перше, вони не вказують, яким способом це здійснити, а по-друге, не говорять нічого про те, який конкретний вплив потрібно застосувати за індивідуального підходу або залучення до колективу. Психолого-педагогічні висновки як складова частина наукового дослідження повинні бути конкретними, змістовними, давати чіткі вказівки щодо заходів, застосовуваних до дітей й явищ, які повинні бути усунуті цими заходами».

Глибоке вивчення психологом психічного й особистісного розвитку дитини або групи дітей здійснюється в різних формах: психологічної консультації, бесіди (одноразової, багаторазової – залежно від обставин), психологічного обстеження (постановка психологічного діагнозу), більш-менш тривалих спостережень за дітьми в різноманітних ситуаціях. При цьому завжди ставиться одна мета – на основі отриманих фактів дати конкретну рекомендацію.

Психолог завжди повністю відповідає за здійснення рекомендацій і кінцевий результат. Ще раз відзначимо, що зробити висновки про можливі педагогічні заходи, які стимулюватимуть розвиток дітей, психолог має право тільки в тому випадку, якщо він не обмежувався лише констатацією рівня розвитку дитини, а отримав і проаналізував досить повну психологічну інформацію про нього. Рекомендації вихователям, учителям, батькам щодо роботи з дітьми можна давати лише в контексті розуміння цілісної особистості, а також її соціальних зв'язків. При цьому необхідно мати на увазі, що стрижнем особистості є її мотиваційна сфера. Будова й характер будь-яких психічних якостей залежать від спрямованості особистості людини, від зв'язку з іншими властивостями і від тієї функції, яку ці властивості виконують у загальній системі поведінки людини. Усяка риса набуває іншого змісту залежно від зв'язків структури особистості, її загальної спрямованості, вікових психічних особливостей дитини. Розуміння цього дозволяє прогнозувати розвиток і поведінку дитини залежно від умов її життя, насамперед від виховання й навчання.

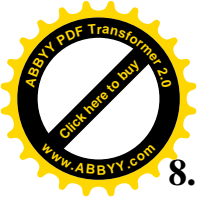
### ***Варіанти рекомендацій щодо усунення недоліків під час організації діяльності та спілкування у колективі:***

1. *Уведення нових видів діяльності та спілкування* (за первинної організації дитячого колективу або тоді, коли потрібна ґрунтовна зміна моделі позакласної діяльності, наприклад, діти подорослішали).
2. *Зміна змісту діяльності, предмета спілкування.* Як правило, це ускладнення перш за все змісту: пізнання, праця, спілкування, спорт, дозвілля, а також збільшення психологічного й духовного компонентів спілкування й діяльності. (Наприклад, перебудова спілкування з



формально-ділового до співпраці та дружніх, неформальних стосунків. Щодо пізнання, то це зміна його характеру з репродуктивного до пошукового, творчого, дослідницького рівня).

3. *Удосконалення організаційних форм діяльності й спілкування.* Наприклад, організаторська ініціатива щодо введення ради самоврядування, зведених загонів, змінних командирів, проектних груп.
4. *Зміна змісту певних видів діяльності або спілкування.* Наприклад, змінюється провідна діяльнісна установка школяра – від прагнення виконувати роль учня через самоствердження у навчанні до усвідомленої самоосвіти. Зрозуміло, що зміна змістів – закономірне явище, однак продукування потрібних змістів у потрібний момент є функцією педагога.
5. *Методи зміни відносин.* Зміна загальних характеристик системи відносин, таких, як стиль або «тон» життя, соціально-педагогічний клімат тощо. (Наприклад, через зміну ставлення до ізольованих та знехтуваних дітей «немає недостойних людей, є недостойна поведінка»; через подання певних зразків, що демонструють більш привабливі порівняно з попередніми формами взаємин: спеціально сконструйовані ситуації, лідерство у групі).
6. *Зміна (корекція) ділових відносин* – через більш точне розмежування рольових функцій учасників спільної діяльності, визначення прав й обов'язків, а також регламентацію ділових відносин за допомогою традицій, ритуалів або спеціальних документів. Зміна неформальних міжособистісних стосунків, наприклад тренінги, а також переконання, навіювання, бесіди, моделювання ситуацій та ін.
7. *Технологічний вплив на клімат* забезпечується сукупністю таких операцій:
  - *налагодження особистісних контактів.* Ці контакти повинні формуватися не тільки між керівниками (учителями) та підлеглими (дітьми), але й між членами колективу. А саме називати по імені один одного, проявляти зацікавленість, виражати компліменти, демонструвати симпатію та прихильність;
  - *підбадьорювання під час роботи.* Оцінною домінантою під час спільної діяльності повинно бути заохочення та підтримка;
  - *етична благородна поведінка,* що полягає в безкорисній допомозі, відкритості та вмінні радіти за іншого. Завдяки цій операції група набуває високоморальних відносин: взаємодопомоги, взаємовиручки;
  - *попередження можливих невдач* у процесі та результаті роботи. Таким чином удається усунути страх майбутньої діяльності та спрямувати увагу дітей до найбільш важливих і значущих етапів справи;
  - *використання аудіовізуального художнього ряду,* що складається з використання музичних фрагментів, демонстрації слайдів. Це сприятливо впливає на самопочуття членів колективу, розкріпає їх, зменшує тривожність, викликає впевненість;
  - *привнесення елемента новизни.* Новизна відволікає від труднощів, руйнуючи попередні стереотипи сприймання членів групи та самої справи, захоплює своєю незвичайністю, усуває психологічне напруження, сприяє творчому прояву кожного члена колективу.



**8. Робота з ізольованими та знехтуваними членами колективу:**

- привернути увагу дитини до цікавої діяльності групи;
- допомогти учню досягти успіху в тій діяльності, від якої перш за все залежить його статус у групі;
- докласти зусиль до подолання афективності (запальності, забіякуватості, образливості), яка найчастіше стає і причиною, і наслідком психологічної ізольованості;
- у тих, хто потребує, сформувати впевненість через підвищення самоповаги, подолання надмірної сором'язливості;
- ізольованим та знехтуваним дітям допомагати налагоджувати контакти з ровесниками та вчителями. Діти повинні бачити, що дорослі уважні до ізольованої дитини і ставляться до неї з повагою.

**9. Зміна ідеальних компонентів виховної системи:** організаційної культури, цілей, уявлення колективу про себе (у т.ч. місії), про перспективи розвитку і його історії. Зокрема можна впливати шляхом уведення в обіг нових ідей, лозунгів, афористичних фраз, метафор, створюючи певні образи, будучи спілником у формуванні й формулюванні легенд та історій.

**10. Створення та підтримка традицій у групі.** Вони встановлюють та закріплюють певний порядок поведінки та відносини, які підтримуються, зберігаються та передаються в межах однієї організації (школи, паралелі, класу, факультету, групи та ін.). Крім того, традиції допомагають якнайкраще змінювати психологічний клімат у групі, якщо вони становлять систему виховного впливу.

**11. Створення ситуацій, які ведуть до групового успіху, а також педагогічно осмислених екстремальних ситуацій, метод вибуху.**



**Розділ 4. МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ВИКОНАННЯ  
ПРОГРАМИ ВИРОБНИЧОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ**

**ДОДАТОК 1**

**Титульний лист оформлення навчальної обліково-  
звітної документації**

**Міністерство освіти і науки України**  
Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка  
Кафедра практичної психології

**Матеріали виробничої психологічної практики**

Студента(ки) \_\_\_\_\_ групи  
\_\_\_\_\_ факультету

\_\_\_\_\_  
(П.І.Б.)

Керівник практики:

\_\_\_\_\_  
(П.І.Б.)

Місце проходження практики:

\_\_\_\_\_  
Шкільний психолог:

\_\_\_\_\_  
(П.І.Б.)

Суми – 200\_



## ДОДАТОК 2

### Схема аналітичного звіту студента з виробничої психологічної практики

#### ЗВІТ

#### з виробничої психологічної практики студента

(П.І.Б.)

факультету педагогіки та практичної психології \_\_\_\_\_ групи

1. Термін проходження виробничої психологічної практики.
2. Виконання індивідуального плану: зміст діяльності в цілому (організаційно-методичної, психодіагностичної, просвітницької, розвивальної; з чим практикант ознайомився і що виконав особисто); її якість; основні труднощі під час виконання; відхилення від плану, які спостерігалися тощо.
3. Кількість психологічних спостережень, бесід, опрацьованих методик, які проводились студентом на базі практики. Указати кількість обстежених (учнів, груп, мікрогруп), які брали участь в обстеженні.
4. Особливості проведення власного психологічного спостереження (за учнем, групою та ін.). Чи була досягнута мета спостереження, які труднощі виникали під час його проведення, особисті враження – у чому суть набутого досвіду?
5. Мета, завдання, зміст і форма проведеного психологічного заходу. Порівняння очікуваного та отриманого результатів. Особисті враження – у чому суть набутого досвіду?
6. Уміння та навички, набуті студентом під час практики.
7. Загальні висновки та враження. Аналіз набутого досвіду щодо роботи психолога з учнівським колективом.
8. Значення практики у становленні професійної ідентичності студента як фахівця.

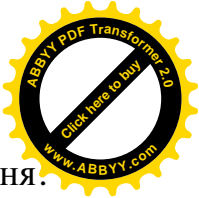
## ДОДАТОК 3

### Загальні рекомендації щодо ведення щоденника для студентів

Під час практики студент працює за індивідуальним планом роботи та веде щоденник, в якому висвітлює зміст, форми і результати власної діяльності протягом кожного дня практики.

1. Щоденник повинен висвітлювати діяльність студента протягом практики, його особистий внесок у роботу практичного психолога базового закладу.
2. Студент зобов'язаний кожного дня вести записи у щоденнику практики.  
У щоденнику мають бути відображені:
  - графік роботи психологічної служби установи;
  - графік занять студентів-практикантів;
  - аналіз діяльності студента-практиканта.





У загальних висновках мають бути обов'язково висвітлені такі питання: рівень виконання плану практики та зазначення відхилень від нього; основні надбання (теоретичні й практичні), отримані в результаті виконання завдань практики; проблеми (об'єктивні й суб'єктивні), що заважали здійсненню діяльності, та можливі шляхи і пропозиції щодо їх розв'язання; ступінь задоволеності практичною діяльністю; пропозиції щодо поліпшення організації практики.

**Приблизна структура щоденника виробничо-психологічної практики:**

1. Титульна сторінка.
2. Характеристика баз практики:
  - повна назва установи (організації);
  - керівна установа;
  - повна поштова адреса, номер телефону;
  - мета діяльності, сфери діяльності;
  - основні завдання практики та перелік звітної документації студента-практиканта.
3. Робочі сторінки щоденника (довільна форма викладення змісту діяльності практиканта щодня).
4. Загальні висновки про практику, роздуми, зауваження, побажання.

**Зразок оформлення титульної сторінки щоденника**

**ЩОДЕННИК  
ВИРОБНИЧОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ**

Студента-практиканта \_\_\_\_\_  
 Групи \_\_\_\_\_  
 V курсу спеціальності \_\_\_\_\_  
 факультету / педагогіки та практичної психології, природничого, історичного/ \_\_\_\_\_  
 Форма навчання /денна, заочна/ \_\_\_\_\_  
 Сумського державного педагогічного університету ім. А.С.Макаренка  
 Місце проходження практики: \_\_\_\_\_  
 Термін проходження практики \_\_\_\_\_  
 Практичний психолог бази практики \_\_\_\_\_  
 Відповідальний методист практики \_\_\_\_\_  
 Керівник практики \_\_\_\_\_

**Приклад оформлення робочої сторінки щоденника**

№ пор.	Дата	Мета, зміст та форми роботи	Термін виконання	Отримані результати, позначки про зміни у плані роботи



## ДОДАТОК 4

### Рекомендації до проведення психологічних спостережень

#### Психологічний аналіз уроку

Психологічний аспект необхідно вважати одним з компонентів аналізу діяльності педагога та учнів на уроці. І.А. Зимня виділяє три його плани.

Перший план – це психологічний аналіз щодо виховання, розвитку особистості учня, формування його наукового світогляду і тощо.

Другий план тісно пов'язаний з методичним розбором уроку: обґрунтуванням його цілей, змісту, організації та ін.

Третій план аналізу уроку включає два моменти. З одного боку, це учень, його пізнавально-комунікативна потреба, його комунікативні здібності, характер, темперамент та ін., а з другого боку, це вчитель, його педагогічна діяльність.

Л.Т. Охитіна визначає три об'єкти психологічного аналізу уроку:

- учитель;
- учень;
- організація уроку.

До **організації уроку** дослідниця включає:

1) самоорганізацію вчителя:

- творче робоче самопочуття;
- психологічний контакт із класом;

2) організацію вчителем пізнавальної діяльності учнів:

- організацію сприйняття і спостереження,
- організацію уваги;
- тренування пам'яті;
- формування понять;
- розвиток мислення;
- формування вмінь і навичок.

**Організованість самих учнів** включає:

- інтелектуальну активність (розумову, перцептивну) учнів на уроці;
- залученість учнів до навчальної діяльності;
- їх ставлення до навчального предмета і характер його прояву на конкретному уроці;

– самоорганізацію розумової праці, рівень сформованості контрольних самооцінних дій учнів;

- прояв вікових та індивідуальних особливостей і психічних станів.

**Психологічні особливості особистості вчителя**:

– загальноособистісна і професійно-педагогічна спрямованість учителя та її прояв на уроці;

- індивідуально-психологічні особливості вчителя (емоційність, тривожність, самооцінка) та їх прояв на уроці;
- особливості його діяльності;



– загальнопедагогічні і спеціальні (комунікативні, аналітичні тощо) уміння вчителя-предметника та їх прояв на уроці.

### Схема 1 Психологічний аналіз уроку (за Б.С. Волковим і Н.В. Волковою)

#### 1. Загальна характеристика:

Клас

Навчальний предмет

Мета уроку

П.І.Б. учителя

Дата проведення уроку

#### 2. Підготовка до уроку з боку:

Учителя

Учнів

#### 3. Характеристика уваги учнів і вчителя на уроці:

3.1. Відзначити прийоми, якими користується вчитель для організації уваги:

- звертання до учнів;
- відзначення важливості інформації;
- використання наочності;
- наведення цікавих і доступних прикладів;
- належний темп уроку.

3.2. Відзначити причини неуважності (уваги) учнів (на якому етапі уроку).

3.3. Оцінити вміння вчителя розподіляти увагу між різними видами діяльності.

3.4. Відзначити, як організував учитель переключення уваги учнів у таких випадках:

- від опитування до пояснення нового матеріалу;
- від виконання самостійних робіт до повторення, закріплення тощо;
- допомога в переключенні уваги «повільним» учням.

3.5. Відзначити прийоми, якими користувався вчитель для переключення уваги учнів:

- «логічний місток»;
- назва нової теми – запис її на дошці;
- підкреслення значущості матеріалу;
- своєчасна пауза, розрядка.

#### 4. Характеристика сприйняття навчального матеріалу:

4.1. Відзначити прийоми, які використовував учитель під час підготовки до сприйняття матеріалу уроку:

- мотивація;
- чітка постановка цілей уроку;
- дана установка;



– створення ситуації чекання.

4.2. Особливості використання наочності та їх застосування:

- схеми, креслення, графіки та ін., їх відповідність психології сприйняття;
- створення опорної схеми змісту матеріалу;
- ознайомлення учнів зі сприйнятими об'єктами;
- складання алгоритму дії учнів;
- ілюстрація того, що описує вчитель словами (у т.ч. лабораторні досліді).

4.3. Виділити прийоми, за допомогою яких учитель оцінює свідомість сприйняття:

- реакція учнів на відповіді інших учнів;
- виникнення питань в учнів;
- висловлення і доповнення учнів.

4.4. Визначення прийомів, за допомогою яких відбувається вибірковість сприйняття:

- відсутність зайвої деталізації;
- виділення структури об'єкта;
- виділення об'єкта сприйняття голосом, кольором та ін.

4.5. Способи формування спостережливості в учнів:

- постановка мети спостереження;
- виділення етапів спостереження;
- фіксування загального та істотного;
- підбиття проміжних і кінцевих підсумків.

5. Характеристика особливостей мислення учнів на уроці:

5.1. Визначити методи, що застосовуються вчителем для активізації розумової діяльності:

- розповідь, бесіда, лекція;
- використання проблемного навчання;
- створення навчальних ситуацій;
- використання принципу поетапного, планомірного формування розумових дій.

5.2. Відзначити шляхи формування понять:

- від конкретних операцій до загального, абстрактного;
- виділення ознак поняття (істотних і другорядних);
- установлення зв'язків між поняттями всередині предмета і між предметами;
- порівняння вивчених і нових явищ та предметів.

5.3. Використання прийомів активізації мислення учнів:

- проблемні навчальні ситуації;
- обговорення, дискусії;
- задачі з несформульованими питаннями (відсутніми даними).

5.4. Виявити особливості питань, що постають перед учнями:

- питання вимагають звичайного відтворення знань;
- питання, що стимулюють процес аналізу, синтезу, узагальнення, класифікації, конкретизації та ін.;



- питання що спонукають порівнювати, протиставляти тощо;
- питання, що передбачають установлення причинно-наслідкових зв'язків.

#### 5.5. Робота вчителя з навчання учнів прийомів розумової діяльності:

- навчає визначати мету розумового пошуку;
- дає навички роботи в навчальних ситуаціях;
- учить здійснювати розумові операції (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення і та ін.);
- учить контролювати й оцінювати свою роботу;
- учить прийомів колективної розумової діяльності.

#### 6. Характеристика особливостей пам'яті учнів на уроці:

##### 6.1. Прийоми, що використовуються вчителем для осмисленого і міцного запам'ятовування навчального матеріалу:

- мета і план уроку, запис їх на дошці;
- установка на запам'ятовування: міцність, свідомість, точність, узяти до уваги, загальний зміст тощо;
- логічна обробка інформації;
- виділення головного в матеріалі;
- установлення причинно-наслідкових зв'язків досліджуваного і відомого матеріалу;

- запис визначень, складання опорних схем, алгоритмів та ін.;

- об'єднання інформації в логічні блоки;

- залучення учнів до практичного застосування правил і законів;

- складання учнями моделей, малюнків, графіків; заповнення таблиць.

##### 6.2. Навчання учнів методів продуктивного запам'ятовування інформації для роботи у класі і вдома:

- об'єднання матеріалу у смислове угруповання;

- установлення асоціацій за подібністю, контрастом, суміжністю;

- співвідношення образу і слова під час запам'ятовування;

- складання плану, тез, конспекту;

- переклад «мови» книги «мовою» власних думок;

- способи активного пригадування;

- використання прийомів мнемотехніки (спеціальні прийоми запам'ятовування навчального матеріалу).

##### 6.3. Види пам'яті, що використовуються вчителем на уроці:

- словесно-логічна;

- наочно-образна;

- емоційна;

- рухова.

#### 7. Особливості поведінки вчителя на уроці:

##### 7.1. Психічний стан учителя:

- позитивний (спокій, упевненість, доброзичливість та ін.);

- негативний (скутість, дратівливість, байдужність тощо).

##### 7.2. Манера звертання до учнів у процесі уроку:

- доброзичлива, з повагою, партнерська;

- вимоглива, сувора;



- часом образлива (глузування та ін.);
- здатність проникнути у внутрішній світ учня;
- прояви емпатії.

#### 7.3. Уміння встановити контакт із класом:

- увага розподілена на всіх учнів та на їх діяльність;
- часто відбувається переключення уваги на роботу окремих учнів;
- виявляється здатність підтримувати працездатність учнів;
- виявляється здатність установити дисципліну на уроці;
- відбувається реакція на поведінку окремих учнів.

#### 7.4. Здатність організувати навчальну роботу:

- забезпечується насиченість роботи учнів на уроці;
- здійснюється керівництво самостійною роботою учнів;
- використовується групова робота;
- наявні елементи змагання, взаємного контролю;
- дається коментар виконуваної учнями роботи.

#### 7.5. Особливості інструктажу з виконання самостійних завдань у класі.

#### 7.6. Особливості інструктажу з виконання домашнього завдання.

#### 7.7. Характеристика зауважень, зроблених учителем на уроці:

- щодо характеру виконуваних робіт;
- відносно культури мови, логіки викладу;
- щодо дисципліни, манери поведінки;
- стосовно однокласників.

#### 8. Особливості організації зворотного зв'язку вчителем:

##### 8.1. Цілі зворотного зв'язку:

- перевірка рівня знань, умінь і навичок учнів;
- уточнення і пояснення правильності дій учнів;
- одержання робочих гіпотез щодо досліджуваних питань;
- уточнення етапів розумової діяльності;
- попередження помилок у міркуваннях учнів.

##### 8.2. Яка система контролю навчальної діяльності учнів?

#### 9. Характеристика поведінки учнів на уроці:

##### 9.1. Загальна активність і працездатність учнів.

##### 9.2. Реакції учнів на успіхи і невдачі однокласників.

Ставлення учнів до вчителя, його зауважень щодо їх навчальної роботи.

#### 10. Підбиття підсумків уроку. Чи досягнута мета уроку:

- щодо організації навчальної діяльності учнів;
- щодо вироблення інтересу;
- щодо організації уваги;
- щодо розвитку психічних процесів;
- за рівнем засвоєння навчального матеріалу;
- щодо виховання учнів.



## Схема 2

### Психологічний аналіз уроку (за Б.С. Волковим і Н.В. Волковою)

Скільки раз під час уроку вчитель хвалив чи заохочував учнів, клас чи кого-небудь одного?	
Скільки разів висловлював незадоволення чи засудження?	
Скільки разів учитель повторював (точно чи перефразовуючи) висловлювання учнів?	
Скільки питань було задано класу чи окремим учням?	
Скільки було віддано наказів і прямих указівок? (Їх можна порахувати за кількістю дієслів у наказовому способі)	
Скільки питань (за сутністю уроку) було задано учнями вчителю?	
Скільки разів учні відповідали з власної ініціативи, а не на прохання вчителя?	

## Схема 3

### Критерії педагогічної взаємодії

Педагогічне спілкування є формою навчальної взаємодії, співробітництва педагога та учнів. Це особистісно й соціально зорієнтована взаємодія, яка створює соціально-психологічний клімат, атмосферу праці педагога та учнів, в якій розв'язуються завдання навчання й виховання.

Важливою умовою продуктивного педагогічного спілкування є установка вчителя на позитивне ставлення до особистості вихованця, яке реалізується через систему прийомів заохочування. А саме заохочування може бути як ефективним, так і неефективним.

Психологічні критерії, за якими розрізняються ці два типи педагогічних стимулів, можуть бути подані так.

#### **Ефективне заохочення:**

- здійснюється постійно;
- супроводжується поясненням, що саме заохочується;
- проявляється зацікавленість в успіхах учня;
- учитель заохочує досягнення певних результатів;
- учневі повідомляється про значущість результатів, яких він досягнув.

#### **Неефективне заохочення:**

- здійснюється нерегулярно;
- робиться в загальних ознаках, без пояснень;
- увага до успіхів учня формальна та мінімальна;
- відзначає участь у роботі взагалі;
- відомості про досягнення подаються без акценту на їх значимості.

#### **1. Стиль педагогічного спілкування:**

- У центрі – педагог.
- У центрі – учень як індивідуальність.



– Відкритість (закритість, дистантність), що керує роботою вчителя.

2. Відповідність педагогічного спілкування цілям, етапам, формам, засобам, способам навчання:

- монологічне, діалогічне або групове спілкування;
- спілкування як інформування, пояснення, оцінка і доказ чогось;
- співвідношення проблемності та поінформованості;
- спрямованість, чіткість, конкретність, цілеспрямованість спілкування;
- вербальне і невербальне спілкування;
- різні види діяльності (письмо, читання аудіювання, говоріння).

3. Прямий та опосередкований виховний вплив через спілкування.

4. Культура мови учня і вимоги до неї.

5. Культура мови вчителя і вимоги до неї.

6. Порівняльний хронометраж мови учня і вчителя і його обґрунтування: зовнішня комфортність спілкування учня і вчителя на уроці (як учні сидять, наскільки вільно вони себе почувають, наскільки доцільні їх мовна і немовна дії).

#### Схема 4 Орієнтовний план спостережень на уроці за пізнавальними процесами учнів

Теоретичні аспекти уваги	Програма спостереження на уроці	Конкретні приклади
<p><i>Увага</i> – спрямованість і зосередженість свідомості на якому-небудь предметі, явищі або діяльності.</p> <p><i>Види уваги:</i> мимовільна, довільна, післядовільна.</p> <p><i>Властивості уваги:</i> обсяг, концентрація, зосередженість, переключення, розподіл.</p> <p><i>Умови організації:</i> новизна, емоційна насиченість, логічність викладу; перевірка і виправлення помилок; самоперевірка з оцінкою за зразком.</p> <p><i>Знижує увагу:</i> монотонність, шаблонність</p>	<p>Увага школярів на початку уроку. Час, необхідний для переключення уваги з того, чим вони були зайняті на перерві, на навчальний предмет. Умови, що сприяють переключенню уваги (порядок на робочому місці учня, робоча поза). Засоби, якими користувався вчитель, щоб зосередити увагу учнів на роботі, що почалася у класі.</p> <p>Увага класу до відповідей окремих учнів під час опитування. Способи, що застосовувалися вчителем для повернення уваги учнів до відповідей товаришів.</p> <p>Причини відверненої уваги.</p> <p>Підготовка учнів до сприйняття нового матеріалу. Постановка завдання. Вплив завдання на увагу школярів. Способи, якими користувався вчитель для повернення уваги. Зв'язок з раніше пройденим матеріалом, вироблення інтересу до нового. Чи спостерігалось відволікання деяких учнів від нового виду діяльності? Чим це було зумовлено?</p> <p>Увага учнів під час пояснення нового матеріалу. В які моменти уроку спостерігалися найбільш часті і тривалі відволікання уваги класу від змісту уроку? Чим вони зумовлені? Якими способами користувався вчитель для повернення уваги і підтримки її стійкості? Що можете сказати про змістовність і послідовність розповіді вчителя, емоційність й образність викладу?</p>	<p>Урок фізики (8 клас). Учитель привчив учнів готуватися до уроку на перерві. До початку уроку все необхідне повинно бути на парті. Поставивши задачі перед учнями, змусив їх зосередити увагу. Під час перевірки домашнього завдання пропонує учням оцінити відповіді інших.</p> <p>Спостерігалось відволікання уваги у дітей, які не повністю виконали домашнє завдання. Перехід до нового матеріалу починається з бесіди за матеріалом, вивченим раніше.</p> <p>У процесі пояснення вчитель складає опорну схему.</p> <p>Спостерігається відволікання уваги в учнів, які не зрозуміли запис учителя на дошці. Учитель досить емоційно викладає матеріал, постійно наводячи приклади з життя. Темп уроку гарний</p>





## ДОДАТОК 5

### Самоаналіз участі у шкільних заходах за І.С. Сергеевим

Назва заходу	Факт участі: Був присутній – 1 Брав активну участь – 2 Організовував – 3	Оцінка задоволеності (1–5)	Що побажав би?
1			
2			
3			
4			
5			

## ДОДАТОК 6

### Соціометрія за Дж. Морено

(варіант для середнього та старшого шкільного віку)

#### Мета:

1. Визначити структуру неформальних стосунків малої соціальної групи за критерієм симпатії – антипатії.
2. Установити ступінь психологічної сумісності окремих членів групи.
3. Виявити внутрішньогрупові підсистеми (мікрогрупи) та їх неформальних лідерів.
4. Визначити напрями подальшої групової психодіагностичної та корекційної роботи.

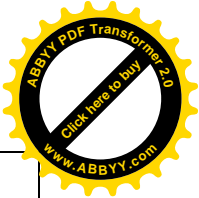
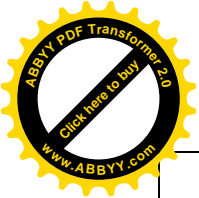
**Форма проведення:** групове дослідження.

**Стимулюючий матеріал:** індивідуальна соціометрична картка. Це засіб отримання інформації від досліджуваного. На картці фіксується основна інформація про досліджуваного, а також проводиться реєстрація його індивідуальних виборів. Для цього картка містить і відповідні критерії вибору, сформульовані у вигляді питань.

Щоб отримати повну інформацію про характер міжособистісних стосунків у групі, треба визначити ступінь взаємної симпатії – антипатії її членів. Зважаючи на це, критеріями вибору повинні бути питання і *позитивні* (спрямовані на виявлення симпатії між людьми), і *негативні* (спрямовані на виявлення антипатії).

Оскільки міжособистісні стосунки завжди розгортаються у групі на двох ріннях – формальному та неформальному, то досліджуваний повинен здійснити вибір щодо двох сфер – сфери *спільної діяльності* та сфери *дозвілля*.

Отже, індивідуальна соціометрична картка містить 4 питання і може мати такий вигляд.



Прізвище, ім'я досліджуваного, дата дослідження					
Клас (група)			Освітній заклад		
№	Сфера діяльності	Питання	Вибори		
			у 1 чергу	у 2 чергу	у 3 чергу
1 2	Сфера діяльності	з ким із Вашої групи Ви хотіли б навчатися в одному класі?			
		з ким із Вашої групи Ви не хотіли б навчатися в одному класі?			
3 4	Дозвілля	кого з Вашої групи Ви б запросили до себе на день народження?			
		кого із Вашої групи Ви б не запросили до себе на день народження?			

Альтернативними критеріями вибору можуть бути такі питання:

Сфера діяльності	Сфера дозвілля
З ким із Вашої групи Ви хотіли (не хотіли) б сидіти за однією партою?	Кого із Вашої групи Ви запросили (не запросили) б до себе відсвяткувати Новий рік?
Кого з Ваших однокласників Ви вибрали (не вибрали) б старостою класу?	З ким із Вашої групи Ви хотіли (не хотіли) б піти у похід?

Процедура проведення соціометричного дослідження:

1. **Інструктаж досліджуваних.** Важливою умовою проведення соціометрії є налагодження контакту дослідника з досліджуваними. Ефективність дослідження покращується, якщо експериментатор тримається впевнено і поводить себе доброзичливо. Інструкція дається у популярній формі. Досліджуваних не посвячують у всі тонкощі проведення процедури та аналізу результатів. Можна дати приблизно таку інструкцію:

«Пропонуємо Вам взяти участь у дослідженні, яке спрямоване на покращання психологічного клімату у Вашій групі. Уся інформація, отримана у процесі дослідження, є конфіденційною. Вона не буде розголошена у групі, кожен з Вас зможе дізнатися про свої результати індивідуально. Для заповнення картки Вам необхідно:

- у відповідних рядках бланка вказати своє прізвище та ім'я, клас, школу та дату проведення дослідження;
- уважно прочитати перше запитання і відповідно до нього вибрати і записати прізвища та імена трьох членів Вашої групи;
- аналогічно дати відповідь на друге, третє і четверте питання. Час заповнення картки – 10–15 хвилин».



2. **Кількісна обробка даних.** Після того, як експериментатор зібрав заповнені картки, починається обробка даних. Вона складається з трьох етапів:

1. Табличного.
2. Графічного.
3. Індексологічного.

Табличний етап обробки даних передбачає побудову соціоматриці – таблиці, за допомогою якої узагальнюються результати опитування. Оскільки міжособистісні стосунки у групі вивчалися у двох сферах (сфері спільної навчальної діяльності та сфері дозвілля), то необхідно побудувати 2 соціоматриці.

**СОЦІОМАТРИЦЯ № 1.** Міжособистісні стосунки в досліджуваній групі за критеріями симпатії – антипатії у сфері навчальної діяльності.

**СОЦІОМАТРИЦЯ № 2.** Міжособистісні стосунки в досліджуваній групі за критеріями симпатії – антипатії у сфері дозвілля.

Соціоматриця повинна містити такі основні відомості про групу:

1) список членів групи, які роблять вибори (хто вибирає). Кожному досліджуваному у списку присвоюється відповідний порядковий номер. Для полегшення подальшої інтерпретації спочатку записують прізвища, імена юнаків, а потім дівчат;

2) список членів групи, кого вибирають (кого вибирають). Для того, щоб не загроможувати соціоматрицю великою кількістю інформації, замість прізвищ та імен досліджуваних записують лише їх порядкові номери;

3) на соціоматриці одночасно фіксуються позитивні та негативні вибори кожного досліджуваного;

4) для кожного з досліджуваних необхідно підрахувати загальну кількість:

- отриманих позитивних виборів;
- отриманих взаємних позитивних виборів;
- отриманих негативних виборів;
- отриманих взаємних негативних виборів.

5) для групи підрахувати загальну кількість:

- позитивних виборів;
- взаємних позитивних виборів;
- негативних виборів;
- взаємних негативних виборів

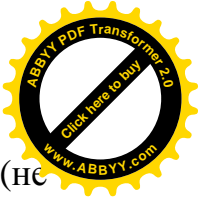
Графічний етап передбачає побудову соціограми на основі соціоматриці. Соціограма – це графічне зображення ставлення досліджуваних один до одного за відповідями на соціометричні питання. Соціограма дозволяє наочно проілюструвати і більш глибоко проаналізувати групові взаємозв'язки.

Соціограма складається з IV концентричних кіл:

**I коло** реєструє досліджуваних із груповим статусом «соціометрична зірка» (ті досліджувані, які отримали 6 і більше позитивних виборів);

**II коло** реєструє тих досліджуваних, яким у групі віддають перевагу (отримали 3–5 позитивних виборів);

**III коло** реєструє досліджуваних із груповим статусом «знехтувані» (отримали 1 – 2 позитивні вибори);



IV коло реєструє досліджуваних із груповим статусом «ізолювані» (не отримали жодного позитивного вибору).

### ЗРАЗОК ЗАПОВНЕННЯ СОЦІОМАТРИЦІ

Хто вибирає	Кого вибирають															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	\			+										+	+	
2		\									+			+		
3	+	+	\												+	
4	+			\												
5		+			\											
6		+				\							+		+	
7		+		+			\									
8	+							\		+						
9	+								\			+		+		
10								+		\		+		+		
11		+									\		+	+		
12										+	+	\		+		
13		+									+		\		+	
14										+		+		\		
15			+			+							+		\	
Кількість «+» виборів	4	6	1	2	0	1	0	1	0	3	2	3	3	6	4	36
Кількість взаємних виборів	1	1	1	1	0	1	0	2	3	3	3	2	2	1	3	24

Визначення рівня благополуччя взаємовідношення

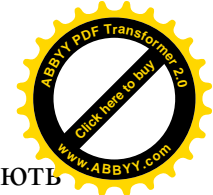
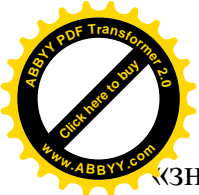
$$K = \frac{\text{кількість взаємних виборів}}{\text{кількість виборів, зроблених цією людиною}}.$$

Для кожного з членів групи має значення не стільки кількість виборів, скільки задоволення своїм положенням у групі:

Так, якщо індивід бажає спілкуватися з трьома конкретними особами, а з цих трьох ніхто не виявляє бажання спілкуватися з цією людиною, то

$$K = \frac{0}{3} \Rightarrow 0.$$

Коефіцієнт задоволення може дорівнювати 0, а статус (кількість отриманих виборів) дорівнювати, наприклад 3, у однієї і тієї самої людини, – це свідчить про те, що людина взаємодіє не з тими, з ким вона бажає. У результаті соціометричного експерименту керівник отримує не тільки дані про реальний статус кожного з членів групи в системі міжособистісних взаємовідносин, але й узагальнену картину станів цієї системи. Вона характеризується особливим діагностичним показником – рівнем благополуччя взаємовідносин (РБВ). РБВ групи може бути високим, якщо «зірок» і «тих, яким віддають перевагу» в сумі більше, ніж «тих, якими нехтують» та «ізолюваних» членів групи. Середній рівень благополуччя групи фіксується у випадку приблизної рівності («зірки» + «ті, яким віддають перевагу») = («ті, якими нехтують» + «ізолювані» +



«знехтувані»). Низький рівень РБВ відзначається, коли у групі переважають особи з низьким статусом, а діагностичним показником вважається «індекс ізоляції» – відсоток людей, позбавлених виборів у групі.

Нерідко поняття «соціометрична зірка» плутають з поняттям «лідер» групи. При цьому не враховують, що «зірковість» – показник емоційної привабливості людини, показник гарного ставлення до нього з боку друзів, членів групи. І не дивно, що це можуть бути різні люди: адже для здобуття положення «зірки» і положення лідера людині необхідні різноманітні якості особистості, наприклад лідер повинен бути наділеним організаторськими здібностями, яких «зірка» може й не мати.

Положення людини в колективі визначається не тільки індивідуальними особливостями характеру, особистості людини, але й особливостями колективу. У малозгуртованому колективі статус особистості багато в чому залежить від рівня її комунікативності. У згуртованих колективах, де виконується важка спільна діяльність, статус особистості більшою мірою визначається її діловими та моральними якостями, ніж комунікативністю. Чим би не визначався статус людини в колективі, він надзвичайно впливає на її поведінку та самосвідомість.

Керівник повинен знати структуру міжособистісних стосунків для того, щоб уміти знайти індивідуальний підхід до кожного з членів групи. Організуючи будь-який вид діяльності, доцільно мати на увазі ті реальні угруповання, які утворилися у групі.



## ДОДАТОК 7

### Визначення індексу групової згуртованості Х. Сішора

Групова згуртованість – надзвичайно важливий параметр, що показує ступінь інтеграції не тільки шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики, що складається з 5 питань із кількома варіантами відповідей на кожний. Відповіді кодуються в балах згідно з наведеним у дужках значенням (максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5). У процесі опитування бали вказувати не потрібно.

I. Як ви оцінили би свою приналежність до групи?

1. Почуваю себе її членом, частиною колективу (5).
2. Беру участь у більшості видів діяльності (4).
3. Беру участь в одних видах діяльності й не беру участь в інших (3).
4. Не почуваю, що є членом групи (2).
5. Живу й існую окремо від неї (1).
6. Не знаю, важко відповісти (1).

II. Чи перейшли б ви до іншої групи, якби дістали таку змогу (без зміни інших умов)?

1. Так, дуже хотів би перейти (1).
2. Наймовірніше, перейшов би, ніж залишився (2).
3. Не бачу ніякої різниці (3).
4. Наймовірніше, залишився б у своїй групі (4).
5. Дуже хотів би залишитися у своїй групі (5).
6. Не знаю, важко сказати (1).

III. Які взаємини між членами вашої групи?

1. Кращі, ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно такі самі, як і в більшості колективів (2).
3. Гірші, ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю, важко сказати (1).

IV. Які у вас взаємини з керівництвом?

1. Кращі, ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно такі самі, як і в більшості колективів (2).
3. Гірші, ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю (1).

V. Яке ставлення до справи (навчання тощо) у вашому колективі?

1. Краще, ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно таке саме, як і в більшості колективів (2).
3. Гірші, ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю (1).

### Рівні групової згуртованості

15,1 бали та вище – високий;  
11,6 – 15 – вище за середній;  
7 -11,5 – середній;

4 – 6,9 – нижче середнього;  
4 бали – низький.



## ДОДАТОК 8

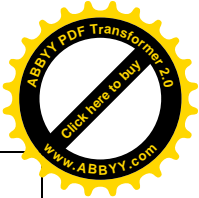
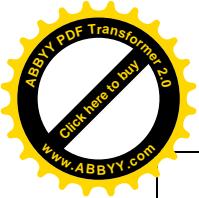
### Метод узагальнення незалежних характеристик

Тепер розглянемо способи діагностики організованості колективу. Організованість найбільш чітко проявляється у спільній роботі школярів, особливо тій, яка потребує оптимальної взаємодії, зрозумілого та чіткого уявлення кожним свого місця в колективі на даний момент, чіткого виконання своїх обов'язків. Ми можемо оцінювати організованість, проводячи спостереження за взаємодією дітей у значущих ситуаціях спільної діяльності, які виникають природно чи створюються штучно. В останньому випадку мова йде про експериментальне дослідження організованості.

Один зі спеціальних методів, який може бути використаний для практичної оцінки організованості учнівського колективу, – **метод узагальнення незалежних характеристик**. Сутність його полягає в тому, що група компетентних експертів (це можуть бути психологи, педагоги, які працюють з класом, представники суспільних організацій, люди, які добре знають клас в його практичній діяльності) незалежно один від одного оцінюють різноманітні прояви організованості. Оцінка здійснюється за допомогою спеціальної карти-схеми.

Ця карта-схема, яка запропонована Л.І. Уманським, є переліком спеціально підібраних суджень, що характеризують організованість колективу. Експерти оцінюють колектив, за яким ведеться спостереження, щодо кожного з указаних зліва і справа проявів, користуючись спеціальною оцінювальною шкалою.

Позитивні прояви організованості	Оцінювальна шкала 5 4 3 2 1	Негативні прояви організованості
Для колективу характерна наявність органів ефективного самоврядування		У колективі немає органів самоврядування
Колектив завжди самостійно обирає організаторів для різних видів діяльності		Колектив не може вирішити питання щодо вибору організаторів у будь-якому виді діяльності без сторонньої допомоги
Члени колективу завжди добре взаємодіють один з одним		Члени колективу ніколи не взаємодіють один з одним
Члени колективу завжди допомагають один одному в роботі		Ніхто і ніколи в колективі не допомагає товаришам
Труднощі щодо узгодженості дій завжди долаються швидко		Жодні з труднощів, пов'язаних з узгодженням дій, не долаються
Складні умови, ситуації небезпеки, які раптово виникають у роботі, згуртовують колектив		Коли виникають труднощі, ситуації небезпеки, колектив руйнується



Поразки в досягненні цілей колективу посилюють його прагнення до них		Поразки в досягненні поставлених цілей розслабляють колектив, призводять до відмови від них
Колектив підтримує стійкі взаємозв'язки, співпрацює з іншими колективами		Колектив не взаємодіє з іншими колективами, ізолює себе від них
Колектив тісно пов'язаний з більш широким об'єднанням учнів, із задоволенням залучається до спільної роботи з ним		Колектив не взаємодіє з більш широким об'єднанням учнів, протистоїть налагодженню з ним ділових контактів
До нових членів колектив ставиться доброзичливо, намагаючись допомогти їм адаптуватися і залучитися до спільної роботи.		Колектив вороже ставиться до нових членів, протидіє їх адаптації та залучення до спільної роботи

## ДОДАТОК 9

### Експрес-тест самооцінки лідерства

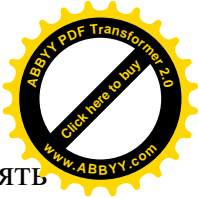
**Призначення.** Цей експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень виявлення лідерства у спільній діяльності.

**Інструкція.** Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть відповідь, що найбільше підходить для вас, у буквеній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Важливим фактором є те, що у своїх відповідях потрібно прагнути об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою спадає на думку.

#### Опитувальник

1. Що для Вас є важливішим у грі?  
А. Перемога.      Б. Розвага.
2. Чому Ви віддаєте перевагу в загальній розмові?  
А. Виявляти ініціативу, пропонувати щось.  
Б. Слухати і критикувати те, що пропонують інші.
3. Чи здатні Ви витримати критику, не встряваючи у дрібні суперечки, не виправдовуючись?  
А. Так.      Б. Ні.
4. Чи подобається Вам, коли Вас хвалять прилюдно?  
А. Так.      Б. Ні.
5. Чи відстоюєте Ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти Вас?  
А. Так.      Б. Ні.
6. У компанії, у спільній справі Ви завжди заводило, щось придумуєте, що є цікавим для інших?  
А. Так.      Б. Ні.
7. Чи вмієте Ви приховувати свій настрій від оточуючих?  
А. Так.      Б. Ні.





8. Чи завжди Ви терміново і покiрливо робите те, що Вам говорять старші?

А. Так.                      Б. Ні.

9. Чи вдається Вам у розмові, дискусії переконати, привабити на свою сторону тих, хто раніше був з Вами не згоден?

А. Так.                      Б. Ні.

10. Чи подобається Вам учити (повчати, виховувати, навчати, давати поради) інших?

А. Так.                      Б. Ні.

### **Обробка та інтерпретація даних**

Пiдрахуйте загальну кількість «А» і «Б» відповідей.

Високий рівень лiдерства – А = 7–10 балів.

Середній рівень лiдерства – А = 4–6 балів.

Низький рівень лiдерства – А = 1–3 балів.

Перевага відповідей «Б» свiдчить про дуже низьке або деструктивне лiдерство.

## **ДОДАТОК 10**

### **Комунікативні та організаторські схильності (КОС)**

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?

2. Чи часто вам удається схилити більшість своїх товаришів до прийняття вашої думки?

3. Чи довго турбує вас почуття образи, завдане кимось із ваших друзів?

4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалася?

5. Чи прагнете ви встановлення нових знайомств із різними людьми?

6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?

7. Чи правильно, що вам приємніше читати книжки чи займатися будь-якими іншими справами, ніж проводити час із людьми?

8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відмовляєтеся від намірів?

9. Чи легко ви встановлюєте контакт із людьми, які значно старші від вас за віком?

10. Чи любите ви вигадувати або організовувати зі своїми друзями різноманітні ігри та розваги?

11. Чи важко вам входити в нові для вас компанії?

12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

13. Чи легко ви встановлюєте контакти з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете домогтися, щоб ваші друзі діяли відповідно до вашої думки?

15. Чи важко освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правильним є твердження, що у вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обов'язків та зобов'язань?

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися з новою людиною?

18. Чи часто під час вирішування важливих справ ви берете ініціативу на



себе?

19. Чи дратують вас оточуючі і чи хочеться вам побути наодинці?
20. Чи правда, що звичайно ви погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації?
21. Чи подобається вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви труднощі, незручність або ніяковість, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто проявляєте ініціативу під час вирішення питань, що стосуються інтересів ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правильним є твердження, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що без особливих зусиль можете внести позитивні зміни в малознайому для вас компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі школи?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення якщо воно не було відразу ухвалене вашими товаришами?
33. Чи почуваетесь ви невимушено, потрапивши в незнайому для вас компанію?
34. Чи з бажанням ви організовуєте різні заходи для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не почуваетесь впевнено і спокійно, коли доводиться що-небудь говорити великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі чи побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви ніяковієте під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

**Бланк відповідей**

1	11	21	31
2	12	22	32
3	13	23	33
4	14	24	34
5	15	25	35
6	16	26	36
7	17	27	37
8	18	28	38
9	19	29	39
10	20	30	40



## Ключ

*Комунікативні схильності:* 1+, 3-, 5+, 7-, 9+, 11-, 13+, 15-, 17+, 19-, 21+, 23-, 25+, 27-, 29+, 31-, 33+, 35-, 37+, 39-;

*Організаторські схильності:* 2+, 4-, 6+, 8-, 10+, 12-, 14+, 16-, 18+, 20-, 22+, 24-, 26+, 28-, 30+, 32-, 34+, 36- 38+, 40-.

На кожне запитання потрібно відповідати так: якщо ваша відповідь позитивна, то у відповідній клітинці «Бланк відповідей» потрібно поставити знак «+», негативна відповідь – знак «-».

*Обробка та оцінка матеріалів:* за допомогою відповідних ключів з кожного розділу методики підраховуємо кількість відповідей, що збігаються.

*Учні, які одержали від 1-4 балів,* характеризуються дуже низьким рівнем прояву схильності до комунікативної чи організаторської діяльності.

*В учнів, які одержали від 5-8 балів,* розвиток зазначених схильностей нижчий середнього. Вони не прагнуть спілкування, почуваються невпевнено в новій компанії, колективі, проводять час наодинці із собою, обмежують свої знайомства, зазнають труднощі у налагодженні контактів з людьми, у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Прояв ініціативи в суспільній діяльності дуже незначний, вони прагнуть не ухвалювати самостійних рішень.

*У тих, хто одержав від 9-12 балів,* середній рівень прояву комунікативних чи організаторських схильностей. Особи з таким рівнем розвитку зазначених схильностей прагнуть контакту з людьми, не обмежують коло власних знайомств, планують свою роботу, відстоюють свою думку. При цьому «потенціал» схильності не дуже стійкий. Ця група потребує серйозної та планомірної виховної роботи.

*Ті, хто одержали від 13-16 балів,* віднесені до групи з високим рівнем прояву комунікативних чи організаторських схильностей. Вони швидко знаходять собі друзів, не розгублюватися в нових обставинах, постійно розширюють коло знайомств, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким і друзям, проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь у громадських заходах, здатні самостійно ухвалювати рішення у важкій ситуації.

*Учні, які одержали від 17-20 балів,* мають дуже високий рівень зазначених схильностей. Вони мають потребу у відповідній діяльності й активно її прагнуть. Швидка орієнтація у важких ситуаціях, невимушеність поведінки в новому колективі, ініціатива, прагнення до самостійних рішень, відстоювання власної думки, домагання того, щоби вона була прийнята, – усе це їм притаманно. Вони можуть внести позбавлення у незнайому компанію, *полюбляють влаштовувати різні розваги, наполегливі в діяльності,* яка їх приваблює. Вони шукають задоволення потреби в комунікативній та організаторській діяльності [38].

<b>Сума балів</b>	<b>1-4</b>	<b>5-8</b>	<b>9-12</b>	<b>13-16</b>	<b>17-20</b>
<b>Рівень</b>	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий



## ДОДАТОК 11

### Ціннісно-орієнтаційна єдність (ЦОЄ)

#### Методика «Що важливіше?»

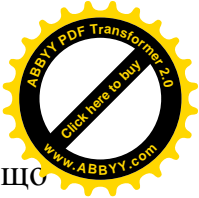
Дітям пропонується анкета, де запропоновані якості особистості характеризують ставлення до навчання (1, 6, 16, 18, 25), стиль поведінки та діяльності (3, 7, 9, 12, 27), знання (2, 3, 14, 21, 32), якості розуму (4, 20, 24, 30, 34), навчально-організаційні вміння (8, 13, 15, 22, 26), ставлення до товаришів (11, 17, 23, 29, 33), ставлення до себе (10, 19, 28, 31, 35). Діти повинні обрати з цих 35 якостей тільки 5, які, на їх думку, є необхідними та найбільш важливими для успішного виконання спільної роботи.

#### Якості особистості

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| 1. Дисциплінованість.                  | 19. Вимогливість до себе.   |
| 2. Ерудованість.                       | 20. Критичність.            |
| 3. Усвідомлення суспільного обов'язку. | 21. Духовне багатство.      |
| 4. Кмітливість.                        | 22. Уміння пояснити задачу. |
| 5. Начитаність.                        | 23. Чесність.               |
| 6. Працелюбство.                       | 24. Ініціативність.         |
| 7. Ідейна переконаність.               | 25. Уважність.              |
| 8. Уміння контролювати роботу.         | 26. Відповідальність.       |
| 9. Моральна вихованість.               | 27. Принциповість.          |
| 10. Самокритичність.                   | 28. Самостійність.          |
| 11. Чуйність.                          | 29. Товариськість.          |
| 12. Суспільна активність.              | 30. Розсудливість.          |
| 13. Уміння планувати роботу.           | 31. Скромність.             |
| 14. Допитливість.                      | 32. Поінформованість.       |
| 15. Уміння працювати з книгою.         | 33. Справедливість.         |
| 16. Цілеспрямованість.                 | 34. Оригінальність.         |
| 17. Колективізм.                       | 35. Упевненість у собі.     |
| 18. Старанність.                       |                             |

На основі отриманих даних складається матриця, що має такий вигляд.

№	Прізвище	Якості особистості													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	35	
1	Анг.	+		+			+	+	+						
2	Бул.	+		+			+	+	+						
3	Вас.	+		+				+	+						
4	Дят.	+			+		+	+			+				+
5	Ігл.	+	+	+				+		-					
6	Кл.	+					+	+		+			+		
7	Леон.	+		+	+		+	+							
8	Нік.	+	+			+	+	+		+					
9	Ор.	+		+			+	+		+					
10	Орф.	+								+					+
Сума виборів		С	2	6	2	1	7	9	3	5	1	0			



У матриці в кожному рядку відзначаються ті п'ять номерів (якостей), що обрала дитина. Потім по стовпчиках підраховується кількість виборів кожної якості. Коефіцієнт, що характеризує ступінь ціннісно-орієнтаційної єдності класу (С), обчислюється за такою формулою:

$$C = \frac{1.4n - N}{6N}$$

де  $n$  – сума виборів, що припадає на п'ять якостей особистості, які отримали максимальну кількість виборів;

$N$  – кількість дітей, які брали участь у дослідженні.

Результат обчислення за формулою дозволяє зробити такі висновки:

$C > 0,5$  вважається високим показником і свідчить про те, що клас можна вважати колективом;

$0,3 < C < 0,5$ , то клас проміжний за рівнем розвитку ЦОЄ;

$C < 0,3$  свідчить про недостатню ЦОЄ у розвитку класу як колективу.

У наведеному прикладі  $C = 0,65$ , що свідчить про високу ціннісно-орієнтаційну єдність дітей класу.

## ДОДАТОК 12

### Методика «Схильність до певного стилю керівництва»

Автор – Є.П. Ільїн.

Методика є опитувальником, за допомогою якого можна довідатися про схильності суб'єкта до певного стилю керівництва. При цьому треба, однак, ураховувати, що за реального керівництва людина може використати інший стиль.

#### Інструкція

Уявіть собі, що ви керуєте колективом. Вам пропонується відповісти, як би ви здійснювали це керівництво в ситуаціях, викладених в опитувальнику. По кожному пункті опитувальника із трьох варіантів відповіді (а, б, в) виберіть той, який найбільше характеризує вашу поведінку як керівника, й відповідну букву обведіть кружечком.

#### Текст опитувальника

1. Під час ухвалення важливих рішень ви:

- а) порадитесь з колективом;
- б) намагатиметесь не відповідати за ухвалення рішення;
- в) ухвалите рішення одноосібно.

2. Під час організації виконання завдання:

- а) дасте волю вибору способу виконання завдання учасникам колективу, залишивши за собою лише загальний контроль;
- б) не будете втручатися у перебіг виконання завдання, думаючи, що колектив сам усе зробить так, як треба;
- в) будете регламентувати діяльність членів колективу, визначаючи, як треба робити.

3. Під час здійснення контролю за діяльністю підлеглих:



- а) будете жорстко контролювати кожного з них;
- б) довірите здійснення контролю самим підлеглим;
- в) уважатимете, що контроль не обов'язковий.

4. В екстремальній для колективу ситуації:

- а) будете радитися з колективом;
- б) візьмете все керівництво на себе;
- в) повністю покладетеся на лідерів колективу.

5. Заради взаємин із членами колективу:

- а) будете самі проявляти активність у спілкуванні;
- б) будете спілкуватися в основному, якщо до вас звернуться;
- в) будете підтримувати волю спілкування між вами й підлеглими.

6. Під час керування колективом:

- а) будете надавати допомогу підлеглим і в їх особистих справах;
- б) уважатимете, що в особисті справи підлеглих немає необхідності

«встрявати»;

в) будете цікавитися особистими справами підлеглих, наймовірніше, через ввічливість;

7. У стосунках з членами колективу:

а) будете намагатися підтримувати хороші особисті стосунки, навіть якщо вони перешкоджатимуть діловим;

б) будете підтримувати тільки ділові відносини;

в) будете намагатися підтримувати й особисті, і ділові відносини однаково.

8. Щодо зауважень із боку колективу:

а) не допустите зауважень на свою адресу;

б) вислухаєте й урахуєте зауваження;

в) поставитеся до зауважень байдужо.

9. При підтримці дисципліни:

а) будете прагнути до беззаперечної слухняності підлеглих;

б) зумієте підтримувати дисципліну без нагадування про неї підлеглим;

в) урахуєте, що підтримка дисципліни – це не ваш «коник», і не будете «давити» на підлеглих.

10. Відносно того, що про вас подумає колектив:

а) вам буде байдуже;

б) намагаєтеся завжди бути гарним для підлеглих, на загострення не підете;

в) внесете корективи у своє поведінку, якщо оцінка буде негативною.

11. Розподіливши повноваження між собою й підлеглими:

а) будете вимагати, щоб вам доповідали про всі деталі;

б) будете покладатися на ретельність підлеглих;

в) будете здійснювати тільки загальний контроль.

12. Якщо виникають труднощі під час ухвалення рішення:

а) звернетесь за порадою до підлеглих;

б) радитися з підлеглими не будете, тому що відповідати за все доведеться вам:



в) прийміть рішення підлеглих, навіть якщо їх не просили.

13. Контролюючи роботу підлеглих:

- а) будете хвалити виконавців, відзначати їх позитивні результати;
- б) будете відзначати в першу чергу недоліки, що треба виправити;
- в) будете здійснювати контроль час від часу (навіщо втручатися?).

14. Керуючи підлеглими:

- а) зумієте так наказати, що завдання будуть виконуватися беззаперечно;
- б) будете в основному використовувати прохання, а не наказ;
- в) узагалі не вмієте наказувати.

15. Якщо бракує знань для ухвалення рішення:

- а) будете вирішувати самі, адже ви керівник;
- б) не побоїтеся звернутися за допомогою до підлеглих;
- в) намагатиметеся відкласти рішення: може, все влаштувалося само.

16. Оцінюючи себе як керівника, можете припустити, що ви:

- а) будете, строгим, навіть причепливим;
- б) будете вимогливим, але справедливим;
- в) на жаль, будете не дуже вимогливим.

17. Відносно нововведень:

- а) будете, найімовірніше, консервативним (як би чого не вийшло);
- б) якщо вони доцільні, то охоче їх підтримаєте;
- в) якщо вони корисні, добиватиметеся їх упровадження в наказному порядку.

18. Ви вважаєте, що в нормальному колективі:

- а) підлегли повинні мати змогу працювати самостійно, без постійного й твердого контролю керівника;
- б) повинен здійснюватися твердий і постійний контроль, тому що на совість підлеглих розраховувати не доводиться;
- в) виконавці можуть полишені на самих себе.

### Обробка результатів

За кожен зроблений вибір дається 1 очко.

### Ключ до постановки діагнозу

№ п/п	Відповіді			№ п/п	Відповіді		
	а	б	в		а	б	в
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

*Примітка.* У таблиці (ключі) такі позначення: А – автократичний стиль керівництва, Д – демократичний стиль, Л – ліберальний (потураючий) стиль.



Бали підсумовують окремо по кожному стилю (А, Д, Л) керівництва.

### **Висновки**

Оскільки у «чистому» вигляді схильність до одного зі стилів керівництва практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі керівництва з тенденцією схильності до одного з них. Опитувані найчастіше обирають відповіді, що характеризують демократичний стиль керівника. Якщо таких відповідей більше 12, то можна говорити про схильність до демократичного стилю; якщо менше і відповіді А перебільшують на 3 очки над Л, то можна говорити про схильність до авторитарно-демократичного стилю, у випадку перебільшення на 3 очки відповідь Л над А – про схильність до ліберально-демократичного стилю.

## **ДОДАТОК 13**

### **Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості лідера»**

Методика дозволяє виявити значущість для вчителя деяких аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаторської діяльності, направленість на предмет), його потрібність у спілкуванні, схваленні, а також значущість інтелігентності його поведінки.

#### **Інструкція**

В опитувальнику перераховані властивості, які можуть бути притаманні вам більшою або меншою мірою. При цьому можливі два варіанти відповідей;

а) «правильно, описувана властивість типова для моєї поведінки або притаманна мені більшою мірою»;

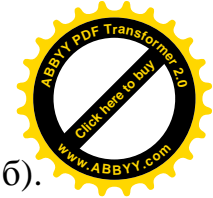
б) «неправильно, описувана властивість нетипова для моєї поведінки або притаманна мені меншою мірою».

Прочитавши твердження і обравши один з варіантів відповіді, слід зазначити його на аркуші для відповідей, закресливши відповідну букву.

#### **Текст опитувальника**

1. Я б цілком міг жити один, далеко від людей (а, б).
2. Я часто придушую інших своєю самовпевненістю (а, б).
3. Тверді знання з предмета можуть істотно полегшити життя людини (а, б).
4. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися законів моралі (а, б).
5. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки (а, б).
6. Мій ідеал робочої обстановки – тиха кімната зі столом (а, б).
7. Люди кажуть, що мені подобається робити все оригінальним способом (а, б).
8. Серед моїх ідеалів значне місце посідають особистості вчених, які зробили великий внесок у дисципліну, що я викладаю (а, б).
9. Оточуючі вважають, що на брутальність я просто не здатний (а, б).
10. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений (а, б).
11. Буває, що весь ранок я ні з ким не хочу розмовляти (а, б).





12. Мені важливо, щоб у всьому. що мене оточує, не було безладдя (а, б).
13. Більшість моїх друзів – люди, інтереси яких мають багато спільного з моєю професією (а, б).
14. Я подовгу аналізую свою поведінку (а, б).
15. Удома я поводжуся за столом так само, як у ресторані (а, б).
16. У компанії я даю іншим змогу жартувати й розповідати всілякі історії (а, б).
17. Мене дратують люди, які не можуть швидко ухвалювати рішення (а, б).
18. Якщо в мене є небагато вільного часу, то я волію почитати що-небудь з моєї дисципліни (а, б).
19. Мені незручно дуріти в компанії, навіть якщо це роблять інші (а, б).
20. Іноді я люблю лихословити про відсутніх (а, б).
21. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх (а, б).
22. Я рідко не погоджуюся із думкою колективу (а, б).
23. Мені більше подобаються люди, які добре знають свою професію, незалежно від їх особистісних особливостей (а, б).
24. Я не можу бути байдужим до проблем інших (а, б).
25. Я завжди охоче визнаю свої помилки (а, б).
26. Гірше покарання для мене – самотність (а, б).
27. Зусилля, витрачені на складання планів, не варті того (а, б).
28. У шкільні роки я поповнював свої знання, читаючи спеціальну літературу (а, б).
29. Я не засуджую людину за обман тих, хто дозволяє себе обманювати (а, б).
30. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять зробити послугу (а, б).
31. Імовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю (а, б).
32. Я уникаю суспільної роботи та пов'язаної із цим відповідальності (а, б).
33. Наука – це те, що найбільше цікавить мене в житті (а, б).
34. Оточуючі вважають мою родину інтелігентною (а, б).
35. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що із собою взяти (а, б).
36. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди (а, б).
37. Якщо є вибір, то я волію організувати позакласний захід, ніж розповідати учням що-небудь з предмета (а, б).
38. Основне завдання вчителя – передати учневі знання з предмета (а, б).
39. Я люблю читати книги й статті на теми моральності, моралі, етики (а, б).
40. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями (а, б).
41. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безсумнівно, раді мене бачити (а, б).
42. Думаю, мені сподобалася б робота, пов'язана з відповідальною адміністративно-господарською діяльністю (а, б).
43. Я навряд чи розхвилююсь, якщо доведеться провести свою відпустку, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації (а, б).
44. Моя люб'язність часто не подобається іншим людям (а, б),



45. Були випадки, коли я заздрив удачі інших (а, б).
46. Якщо мені хто-небудь нагрубить, то я можу швидко забути про це (а, б).
47. Як правило, оточуючі прислухаються до моїх пропозицій (а, б).
48. Якби мені вдалося перенестися на короткий час у майбутнє, то я в першу чергу набрав би книг з мого предмета (а, б).
49. Я дуже цікавлюся долями інших людей (а, б).
50. Я ніколи не говорив з посмішкою неприємних речей (а, б).

### **Обробка результатів**

Кожна відповідь оцінюється в 1 бал. Залежно від спрямованості педагогічної діяльності всі твердження «опитувальника» (з урахуванням можливої відповіді – а або б) розбити на групи (шкали). По кожній шкалі можна набрати максимум 10 балів. Нижче перераховуються шкали й відповідні їм позиції «опитувальника».

- «Організованість» – 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.
- «Спрямованість на предмет» – 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а.
- «Комунікатор» – 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.
- «Мотивація схвалення» – 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.
- «Інтелігентність» – 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

### **Висновки**

Шкала, по якій опитуваний набирає понад 7 балів, характеризує яскраво виражену спрямованість на педагогічну діяльність.

## **ДОДАТОК 14**

### **Діагностика групової мотивації (І.Д. Ладанов)**

**Групова мотивація** – спонукання, що викликають активність у всіх членів групи, що визначають спрямованість діяльності групи.

#### **Мета**

Цей тест складено на зразок семантичного диференціала. Він може застосовуватися як для індивідуального користування, так і для колективної оцінки факторів, що належать до формування загально групової мотивації. Біля кожного пункта опитувальника є шкала оцінок у балах від 1 до 7. У лівій частині тесту подані позитивні фактори, що характеризують групову мотивацію. У правій його частині – фактори, що негативно характеризують групову мотивацію.

#### **Інструкція**

Перед вами тест, що містить 25 факторів (позитивних і негативних), які дозволяють оцінити ступінь сформованості групової мотивації. Просимо вас уважно оцінити ці фактори і обрати відповідний бал (обведіть кружком цифру, що відповідає вашим уподобанням), що характеризує стан мотивації у групі, членом якої ви є. Потім підсумуйте всі відзначені бали.

Бажано, щоб це завдання виконали всі члени вашої групи й був отриманий середній результат оцінок. Після цього обговоріть виконане завдання у групі.



## Бланк відповідей

№ п/п	Фактори, що переважають	Оцінка в балах	№ п/п	Фактори, що переважають
1	Високий рівень згуртованості групи	7654321	1	Низький рівень згуртованості групи
2	Висока активність членів групи	7654321	2	Низька активність членів групи
3	Нормальні міжособистісні стосунки у групі	7654321	3	Погані міжособистісні стосунки у групі
4	Відсутність конфліктів у групі	7654321	4	Наявність конфліктів у групі
5	Високий рівень групової сумісності	7654321	5	Низький рівень групової сумісності
6	Особистісне осмислення організаційних цілей та їх прийняття	7654321	6	Неприйняття працівниками організаційних цілей
7	Визнання авторитету керівника	7654321	7	Члени групи не визнають авторитету керівника
8	Повага до компетентності керівника	7654321	8	Члени групи не вважають керівника компетентним
9	Визнання лідерських якостей керівника	7654321	9	Члени групи не вважають свого керівника лідером
10	Наявність довірливих відносин між членами групи та керівником	7654321	10	Відсутність довірливих відносин між членами групи та керівником
11	Участь членів групи у процесі ухвалення рішення	7654321	11	Невзяття членами групи участі в обговоренні й ухваленні рішень
12	Є умови для вираження творчого потенціалу членів групи	7654321	12	Немає умов для вираження творчого потенціалу членів групи

### Обробка й інтерпретація результатів

Суть обробки результатів зводиться до сумарного підрахунку балів за 25 твердженнями.

Рівням групової мотивації відповідають такі показники:

*25–48 балів* – група негативно мотивована;

*49–74 бали* – група слабо мотивована;

*75–125 балів* – група недостатньо мотивована на одержання позитивних результатів;

*126–151 бал* – група достатньо мотивована на досягнення успіху в діяльності;

*152–175 балів* – група позитивно мотивована на успіх у діяльності.



## ДОДАТОК 15

### Оцінка характеру та особливостей навчальних інтересів учнів. Адаптований текст анкети «Що нам цікаво?» за Л.М. Фрідманом

1. Що найбільше вас приваблює у школі?
  - а) спілкування з товаришами;
  - б) одержання оцінок;
  - в) пізнання нового;
  - г) суспільна робота;
  - д) процес навчання.
2. Чим є для вас навчання у школі?
  - а) радістю;
  - б) обов'язком;
  - в) примусом.
3. Який навчальний предмет найскладніший і чому?
4. Який навчальний предмет вам найбільше подобається, дає глибокі й міцні знання?
5. На уроках з яких предметів найчастіше використовують: ділові ігри, семінари, експерименти та досліди, перегляд діафільмів, конкурси, вікторини?
6. На уроках з яких предметів вас найчастіше опитують?
7. Як часто і на яких уроках вам дають індивідуальні завдання?
8. Які навчальні предмети корисні для вашого майбутнього, а які можна було б не вивчати? Чому саме?
9. Чи є урок або виховний захід, який справив на вас глибоке враження? Чим саме?
10. Якби ви були вчителем, то хотіли бути схожим на...
11. Якби були класним керівником, то хотіли бути схожим на...
12. Якби ви були директором школи, то зробили...

Запитання «1» та «2» дають інформацію про мотиви навчання. Запитання «4», «8», «10», «11» допомагають визначити рейтинг вчителів. Систему індивідуально диференційованого ставлення до навчання виражають запитання «3», «5», «6». Кількісно опрацьована інформація дає рейтинг навчальних предметів і добре поєднується з інформацією про пізнавальні потреби за попередніми методиками. Запитання «9» та «10» дають додаткову інформацію до першого розділу обстеження – виховного процесу.

#### **Процедура обробки анкети**

Для цього потрібно перетворити бланк самої анкети на бланк-накопичувач. Варіанти відповідей на запитання «1» та «2» зробити назвами колонок у таблиці. До запитань «3–7» заготовити перелік предметів. Показники до запитань «3–7» варто подати у вигляді звичайної суми оцінок. Відповіді на запитання «10» та «11» свідчать про бажання учня наслідувати вчителя або класного керівника.



## ДОДАТОК 16

### Методика вивчення психологічної атмосфери за А.Ф. Фідлером

Методика використовується для оцінювання психологічної атмосфери в колективі. Кожному з учасників дається бланк. Відповідь по кожному із 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак +, тим нижче бал, тим доброзичливіша психологічна атмосфера у колективі, на думку відповідача. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільша позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На основі індивідуальних показників створюється середній показник по групі, який і характеризує психологічну атмосферу у колективі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з другими методиками (наприклад соціометрією).

#### *Зразок заповнення бланка методики*

Шановний друже! У таблиці 1 наведені протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у Вашому колективі. Чим ближче до правого чи лівого слова у кожній парі Ви поставите знак +, тим більш виразною є ця ознака у Вашому колективі.

Таблиця 1

№ п/п		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Дружелюбність									Ворожість
2	Порозуміння									Непорозуміння
3	Задоволеність									Незадоволеність
4	Продуктивність									Непродуктивність
5	Теплота									Холодність
6	Співробітництво									Неузгодженість
7	Доброзичливість									Недоброзичливість
8	Захопленість									Байдужість
9	Цікавість									Нудьга
10	Успішність									Безуспішність

Обробка результатів проводиться у довільній, описовій формі. Запропонована методика дає змогу з'ясувати не лише загальний психологічний стан колективу, але і дослідити наявність таких його складових, як колективна думка, ступінь розвитку певних ознак колективу.

## ДОДАТОК 17

### Методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (автори Є.П. Ільїн і П.А. Ковальов)

Методика призначена для виявлення схильності суб'єкта до конфліктності й агресивності як особових характеристик.



## Інструкція

Вам пропонується ряд тверджень. Якщо ви погоджуєтесь із твердженням у карті опитування (наводиться нижче), то у відповідному квадратику поставте знак «+» («так»), якщо не погоджуєтесь, то – знак «-» («ні»).

### Текст опитувальника

1. Я легко «завожусь», але швидко заспокоююся.
2. У суперечках я завжди прагну захопити ініціативу.
3. Мені найчастіше не віддають належне за мої справи.
4. Якщо мене не попросять по-хорошому, я не поступлюся
5. Я прагну робити все, щоб уникнути напруженості у відносинах.
6. Якщо стосовно мене поводяться несправедливо, то я про себе накликаю кривднику всілякі нещастя.
7. Я часто злюся, коли мені заперечують.
8. Я думаю, що за моєю спиною про мене говорять погано.
9. Я набагато дратівливіший, ніж здається.
10. Думка, що напад – кращий захист, – правильна.
11. Обставини майже завжди краще складаються для інших, ніж для мене.
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, я прагну його не виконувати.
13. Я прагну знайти таке рішення спірного питання, яке задовольнило б усіх.
14. Я вважаю, що добро ефективніше помсти.
15. Кожна людина має право на власнудумку.
16. Я вірю в чесність намірів більшості людей.
17. Мене охоплює лють, коли наді мною насміхаються.
18. У суперечці я часто перебиваю співбесідника, нав'язуючи йому власну точку зору.
19. Я часто ображаюся на зауваження інших, навіть якщо і розумію, що вони справедливі.
20. Якщо хтось «корчить» з себе важливу персону, я завжди роблю наперекір.
21. Я пропоную, як правило, середню позицію.
22. Я вважаю, що гасло з мультфільму: «Зуб за зуб, хвіст за хвіст» справедливе.
23. Якщо я все обдумав, то я не потребую порад інших.
24. З людьми, які зі мною люб'язніші, ніж я очікував, я завжди насторожі.
25. Якщо хтось виводить мене з себе, я не звертаю на це уваги.
26. Я вважаю нетактовним не давати висловитися в суперечці іншій стороні.
27. Мене кривдить відсутність уваги від оточуючих.
28. Я не люблю піддаватися в грі навіть з дітьми.
29. У суперечці я прагну знайти те, що влаштує обидві сторони.
30. Я поважаю людей, які не пам'ятають зла.
31. Твердження: «Розум – добре, а два – краще» справедливе.
32. Твердження: «Не обдуриш – не проживеш» теж справедливе.



33. У мене ніколи не буває спалахів гніву.

34. Я можу уважно і до кінця вислухати аргументи того, хто сперечається зі мною.

35. Я завжди ображаюся, якщо серед нагороджених за справу, в якій я брав участь, немає мене.

36. Якщо в черзі хтось намагається довести, що він стоїть попереду мене, я йому не поступаюся.

37. Я прагну уникати загострення відносин.

38. Часто я уявляю ті покарання, які могли б звалитися на моїх кривдників.

39. Я не вважаю, що я дурніше за інших, тому їх думка мені не указ.

40. Я засуджую недовірливих людей.

41. Я завжди спокійно реауюю на критику, навіть якщо вона здається мені несправедливою.

42. Я завжди переконано відстоюю свою правоту.

43. Я не ображаюся на жарти друзів, навіть якщо вони злі.

44. Іноді я даю змогу іншим відповідати за рішення важливого для всіх питання.

45. Я прагну переконати іншого дійти компромісу.

46. Я вірю, що за зло можна відплатити добром, і дію відповідно до цього.

47. Я часто звертаюся до колег, щоб дізнатися їх думку.

48. Якщо мене хвалять, то це означає, що цим людям від мене щось потрібне.

49. У конфліктній ситуації я добре володію собою.

50. Мої близькі часто ображаються на мене за те, що в розмові з ними я їм «рота не даю відкрити».

51. Мене не зворушує, якщо при похвалі за загальну роботу не згадується моє ім'я.

52. Ведучи переговори зі старшим за посадою, я прагну йому не заперечувати.

53. У розв'язанні будь-якої проблеми я віддаю перевагу «золотій середині».

54. У мене негативне ставлення до мстивих людей.

55. Я не думаю, що керівник повинен зважати на думку підлеглих, адже відповідати за все йому.

56. Я часто боюся каверз з боку інших людей.

57. Мене не обурює, коли люди штовхають мене на вулиці або у транспорті.

58. Коли я розмовляю з кимось, мене так і підмиває швидше викласти свою думку.

59. Іноді я відчуваю, що життя поступає зі мною несправедливо.

60. Я завжди прагну вийти з вагона раніше за інших.

61. Навряд чи можна знайти таке рішення, яке б усіх задовольнило.

62. Жодна образа не повинна залишатися безкарною.



63. Я не люблю, коли інші лізуть до мене з порадами.

64. Я підозрюю, що багато хто підтримує зі мною знайомство з користі.

65. Я не вмію стримуватися, коли мені незаслужено дорікають.

66. Під час гри у шахи або настільний теніс я більше люблю атакувати, ніж захищатися.

67. У мене викликають жаль надмірно образливі люди.

68. Для мене не має великого значення, чия точка зору у суперечці виявиться правильною – моя або чужа.

69. Компроміс не завжди є кращим рішенням суперечки.

70. Я не заспокоююся доти, поки не помщуся на кривднику.

71. Я вважаю, що краще порадитися з іншими, ніж ухвалювати рішення одному.

72. Я сумніваюся в щирості слів більшості людей.

73. Зазвичай мене важко вивести з себе.

74. Якщо я бачу недоліки в інших, я не соромлюся їх критикувати.

75. Я не бачу нічого образливого в тому, що мені говорять про мої недоліки.

76. Якщо я був би на ринку продавцем, я не став би поступатися в ціні за свій товар.

77. Піти на компроміс – означає показати свою слабкість.

78. Чи справедлива думка, якщо тебе ударили по одній щоці, то треба підставити й іншу?

79. Я не відчуваю себе ображеним, якщо думка іншого виявляється правильнішою.

80. Я ніколи не підозрюю людей у нечесності.

Відповіді на питання відповідають 8 шкалам: «запальність», «образливість», «непоступливість», «компромісність», «мстивість», «нетерпимість до думки інших», «підозрілість». За кожну відповідь «так» чи «ні» відповідно до ключа до кожної шкали нараховується 1 бал. За кожною шкалою випробовувані можуть нарахувати від 0 до 10 балів.





## Обробка результатів:

№ п/п	так	ні	№ п/п	так	ні	№ п/п	так	ні	№ п/п	так	ні
1			11			21			31		
2			12			22			32		
3			13			23			33		
4			14			24			34		
5			15			25			35		
6			16			26			36		
7			17			27			37		
8			18			28			38		
9			19			29			39		
10			20			30			40		
41			51			61			71		
42			52			62			72		
43			53			63			73		
44			54			64			74		
45			55			65			75		
46			56			66			76		
47			57			67			77		
48			58			68			78		
49			59			69			79		
50			60			70			80		

### Ключ до розшифрування відповідей

Відповіді «так» на 1, 9, 17, 65 і відповіді «ні» на 25, 33, 41, 49, 57, 73 свідчать про схильність суб'єкта до запальності.

Відповіді «так» на 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 і відповіді «ні» на 26, 34 свідчать про схильність до напористості.

Відповіді «так» на 3, 11, 19, 27, 35, 59 і відповіді «ні» на 43, 51, 67, 75 свідчать про схильність до образливості.

Відповіді «так» на 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 і відповіді «ні» на 44, 52, 68 свідчать про схильність до непоступливості.

Відповіді «так» на 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 і відповіді «ні» на 61, 69, 77 свідчать про схильність до безкомпромісності.

Відповіді «так» на 6, 22, 38, 62, 70 і відповіді «ні» на 14, 30, 46, 54, 78 свідчать про схильність до мстивості.

Відповіді «так» на 7, 23, 39, 55, 63 і відповіді «ні» на 15, 31, 47, 71, 79 свідчать про схильність до нетерпимості до думки інших.

Відповіді «так» на 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 і відповіді «ні» на 16, 40, 80 свідчать про схильність до підозрливості.

Сума балів за шкалами «напористість», «непоступливість» дає сумарний показник *позитивної агресивності* суб'єкта. Сума балів, набрана за шкалами «нетерпимість до думки інших», «мстивість», дає показник *негативної агресивності* суб'єкта. Сума балів за шкалами «безкомпромісність», «запальність», «образливість», «підозрливість» дає узагальнений показник *конфліктності*.



## ДОДАТОК 18

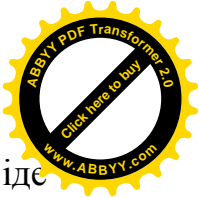
### Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації за методикою К. Томаса

*Обладнання:* опитувальник К. Томаса, бланк для відповідей, ручка.

*Методика проведення.* В опитувальнику описано п'ять можливих варіантів поведінки у конфліктній ситуації, які згруповані у 30 пар. З кожної пари пропонується обрати те судження, яке піддослідний вважає найбільш характерним для своєї поведінки.

#### **Бланк опитувальника до методики К. Томаса**

1. А. Іноді я даю змогу іншим відповідати за вирішення спірного питання.  
Б. Перш ніж обговорювати те, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.
2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.  
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і власних.
3. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.  
Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші стосунки.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.  
Б. Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я завжди намагаюся знайти підтримку в іншого.  
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.
6. А. Я намагаюся уникнути прикросців.  
Б. Я намагаюся домогтися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно.  
Б. Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб домогтися іншого.
8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.  
Б. Я насамперед намагаюся чітко визначити те, у чому полягають усі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.  
Б. Я докладаю всіх зусиль, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягти свого.  
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають порушені інтереси і питання.  
Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші стосунки.
12. А. Я завжди уникаю відстоювати позицію, що може викликати суперечки.



Б. Я даю змогу іншому залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15. А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головне зберегти наші стосунки.

Б. Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого у перевазі моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю змогу іншому залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21. А. Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, середню між точкою зору моєю та іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я даю змогу іншим відповідати за вирішення спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається мені важливою, я намагатимуся піти назустріч його бажанням.

Б. Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

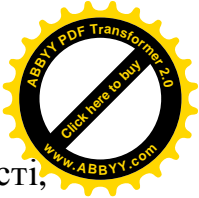
27. А. Зазвичай я уникаю відстоювати позицію, що може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому змогу наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.



Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди відстоюю таку позицію у спірному питанні, щоб ми разом з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

**Бланк для відповідей**

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30

*Обробка результатів.* Кількість балів, яку набрав піддослідний за кожною шкалою, свідчить про вираженість у нього тенденції до вияву відповідних форм поведінки у конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за ключем.

	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Прийняття
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А



*Інтерпретація результатів.* Стиль поведінки, що має найбільше кількісне вираження, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина в конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найбільш корисними.

*Стиль суперництва (конкуренції).* Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності.

Авторитарність, яка виявляється в ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка ухвалює рішення, – досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною зусібч або інші люди розгубилися і комусь потрібно зрештою ухвалити рішення.

*Стиль співпраці.* Активна участь у вирішенні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так й інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем і потреб сторін використовується в ситуаціях, де рішення важливе для обох сторін; якщо відносини з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим вирішенням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.

*Стиль компромісу.* Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення ухвалити рішення, що задовольняє обидві сторони, є найефективнішим у ситуаціях, якщо обидві сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо треба виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно ухвалити швидко, тому що це найбільш економічний та ефективний шлях; інші підходи до розв'язання проблеми здаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною.

*Стиль уникнення.* Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для вас розв'язання проблеми, або у безвихідній ситуації. Покладання відповідальності за розв'язання проблеми на інших виявляється в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і треба її послабити; якщо рішення настільки незначне, що не слід витратити сили на його зміну; якщо треба виграти час на збирання доказів і підтримки щодо іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів для розв'язання проб леми.

*Стиль пристосування.* Здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін використовується в ситуаціях, коли треба зберегти мирні відносини з партнерами; якщо наслідок конфлікту важливіший для партнерів, ніж для вас; якщо у вас мало влади або шансів на перемогу; якщо важливіші інтереси партнера, а не власні; якщо Ви вважаєте, що для партнера таке рішення буде певним уроком, навіть якщо воно неправильне.



## ДОДАТОК 19

### Інтегральна самооцінка рівня розвитку групи за Л.Г. Почебут

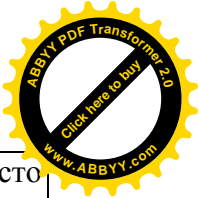
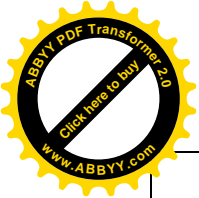
(визначення класним керівником рівня розвитку учнівського колективу)

**Колективотворення** – стадія групоутворення, що означає перехід групи під час спільної соціально ціннісної діяльності від нижчого до вищого рівня розвитку і, як результат, – до колективу. При цьому процеси колективотворення супроводжуються рядом соціально-психологічних феноменів: 1) підвищенням згуртованості та єдності колективу; 2) формуванням колективістських норм поведінки і взаємин; 3) проявом колективістської ідентифікації і колективістського самовизначення та ін.

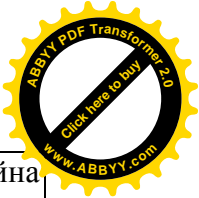
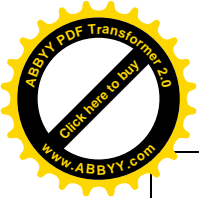
#### Інструкція

Просимо вас оцінити якості учнівського колективу, з яким Ви працюєте. В опитувальнику подані назва якості та її змістовна характеристика. У бланку для відповідей поставте, будь ласка, той бал (від 12 до 1), який, на вашу думку, відповідає розвитку цієї якості у групі учнів.

Рівні	Бали	Бали
1	2	3
<b>1. Підготовка до діяльності</b>		
1	12 11 10	Усі члени групи мають глибокі знання з навчальних предметів, здатні з успіхом застосовувати їх як на практиці, зацікавлені в підвищенні рівня знань. Кожен учень має високий авторитет серед однолітків. Група досягає високих показників у навчанні та праці
2	9 8 7	Більшість членів групи мають добрі знання з навчальних предметів, прагнуть підвищити рівень знань та застосувати їх на практиці
3	6 5 4	У класі є учні з недостатньо високим рівнем знань з навчальних предметів, що позначається на показниках успішності класу в цілому
4	3 2 1	Учні мають низький рівень знань з навчальних предметів. У більшості питань це дилетанти, які не вмюють грамотно вирішувати навчальні проблеми і кваліфіковано виконувати свою роботу. Вони часто зривають навчально-виховний процес
<b>2. Спрямованість</b>		
1	12 11 10	Група має загальну, чітку для всіх мету, яка усвідомлюється і розуміється кожним як його власна. Учнівський колектив спирається на давні традиції, виробляючи взаємоповажачі норми поведінки, загальні цінності. У класі високо цінуються принциповість, чесність, безкорисливість
2	9 8 7	Перед групою постає загальне завдання. Кожен учень прагне задовольнити свої інтереси в межах вирішення загального групового завдання. У класі вироблені взаємоприйнятні норми поведінки.
3	6 5 4	У кожного члена групи існують індивідуальні цілі і цінності, які абсолютно не залежать від загальної мети. Кожен у своїй поведінці керується власними нормами і правилами, не намагаючись погоджувати їх з іншими учнями класу



4	3 2 1	Група існує тільки як офіційна система, цілі якої не приймаються, а часто суперечать цілям окремих її членів. Кожен будує свою поведінку, спираючись на егоїстичні цілі. У відносинах спостерігається конфліктність, агресивність
<b>3. Організованість</b>		
1	12 11 10	Група здатна самостійно управляти своєю роботою і дозвіллям. Відносини будуються на принципах співпраці, взаємної допомоги і доброзичливості. Учні завжди спільно і дружно вирішують, як їм ефективніше організувати свою працю. У класі є учні, які користуються авторитетом серед інших, здатні взяти на себе функції організаторів роботи
2	9 8 7	Клас часто намагається самостійно організувати свою роботу, але це не завжди виходить ефективно. Староста (лідер, керівник) нечітко уявляє собі план роботи і можливості кожного
3	6 5 4	При спробах групи організувати загальну роботу виникає багато суперечок, суєти, втрат дорогоцінного часу. У класі немає людини, яка могла б узяти на себе функцію організатора. У результаті доводиться втручатися класному керівникові (вчителю)
4	3 2 1	Члени групи не можуть домовитися про те, як спільно організувати роботу, часто заважають один одному або роблять непотрібну роботу, дублюючи один одного. У групі переважають суперництво, агресія, придушення особи. У класі немає людини, яка була б здатна узяти на себе організаторські функції. Навіть класний керівник (учителі) не можуть справитися з групою
<b>4. Активність</b>		
1	12 11 10	Усі члени групи – люди енергійні, кривно зацікавлені в ефективній роботі. Вони швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу. Усі дуже активно беруть участь у вирішенні загальних завдань, співробітничать і допомагають один одному
2	9 8 7	Більшість учнів – люди енергійні, зацікавлені в ефективній роботі. Коли потрібно зробити корисну для всіх справу, багато хто активно бере участь у загальній роботі, допомагаючи один одному
3	6 5 4	Більшість членів групи пасивні, мало беруть участь у загальній роботі, не допомагають один одному, прагнуть вирішувати свої проблеми індивідуально
4	3 2 1	Групу неможливо підняти на спільну справу, кожен думає тільки про власні інтереси. Практично всі члени групи проявляють пасивність, інертність під час вирішення загальних завдань. Вони розбираються зі своїми проблемами окремо, незалежно один від одного. У групі переважає суперництво, конкуренція
<b>5. Згуртованість</b>		
1	12 11 10	У групі існує справедливе ставлення до всіх її членів, тут завжди підтримують учнів, які зробили помилку, виступають на їх захист. Клас співчутливо і доброзичливо ставиться до тих, які прибули, допомагає їм адаптуватися в нових умовах. Усі учні тісно співпрацюють один з одним, активно обмінюються знаннями і необхідним для роботи інструментарієм. Якщо виникають труднощі, усі об'єднуються, живуть за принципом: «Один за всіх, всі за одного». У класі існує велике бажання працювати спільно
2	9 8	Більшість членів групи прагнуть справедливо ставитися один до одного, допомогти учням, які зробили помилку, підтримати їх, зорієнтувати. У



	7	важких випадках учні тимчасово об'єднуються, відчувається емоційна підтримка
3	6 5 4	Члени групи проявляють байдужість один до одного. Труднощі, з якими стикаються ті, які прибули, їх не хвилюють. Кожен вирішує проблеми самостійно. У кризових ситуаціях клас «розкисає», виникає розгубленість, відчуженість
4	3 2 1	Група помітно розділяється на «привілейованих» і таких, кого «нехтують». Тут презирливо ставляться до слабких, недосвідчених, нерідко висміюють їх. Ті, які прибули, відчувають себе зайвими, чужими, до них можуть проявити ворожість. У важких випадках у класі виникають сварки, конфлікти, взаємні звинувачення, підозри, доноси
<b>6. Інтегративність</b>		
1	12 11 10	Якщо треба ухвалити важливе рішення, яке визначає подальшу діяльність групи, усі члени активно беруть участь у процесі його вироблення й ухвалення. Уважно вислуховується думка кожного і враховуються його інтереси. У результаті ухвалюється узгоджене рішення.
2	9 8 7	Якщо треба ухвалити важливе рішення, усі члени групи прагнуть брати активну участь у процесі його ухвалення. Ураховуються думки більшості членів групи. Рішення ухвалюється шляхом загального чіткого узгодження
3	6 5 4	Якщо треба ухвалити важливе рішення, тільки вузький круг активістів бере участь у процесі. Ураховуються думки та інтереси кількох чоловік, а не всіх учнів. Рішення ухвалюється без чіткого обговорення, на закритій нараді
4	3 2 1	У групі кожен вважає свою точку зору головною і нетерпимий до думки інших. В результаті сумісне рішення прийняти неможливо
<b>7. Референтність</b>		
1	12 11 10	Усі члени групи доброзичливо настроєні один до одного. У групі розвинені взаємодопомога, взаємна довіра і взаєморозуміння. Усі учні – близькі друзі, які глибоко симпатизують один одному. Досягнення і невдачі всього колективу переживаються кожним як власні. Успіхи (або невдачі) окремих членів групи викликають щире участь останніх. Критика висловлюється з добрими спонуками. У групі переважає бадьорий, життєрадісний тон взаємин, оптимізм. Усі пишуться своєю групою
2	9 8 7	У групі є всякі люди – хороші і погані, дуже симпатичні і менш привабливі. Учнями щиро переживаються досягнення і невдачі всієї групи. У класі у всіх добрий, рівний настрій
3	6 5 4	Більшість членів групи – люди мало привабливі, несимпатичні, які навчаються разом тільки через навчальну необхідність. У групі ставляться один до одного критично, бувають дріб'язкові причіпки. Стосунки між учнями холодні. Настрій найчастіше пригнічений
4	3 2 1	Члени групи – люди неприємні, вороже настроєні один до одного. У класі переважає настрій пригніченості та песимізму. Критичні зауваження мають характер явних або прихованих випадів. Успіхи окремих членів групи викликають заздрість, невдачі, злорадість. Учні неспокійно відчувають себе у класі





## Бланк для відповідей

Номер якості	Бали
1	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
2	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
3	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
5	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
6	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
7	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

### Обробка результатів

Відповіді підсумовуються, і за кожною якістю групи підраховується середня оцінка за формулою:

$$m = Z / n,$$

де  $m$  – середня оцінка,  $Z$  – сума відповідей щодо окремої якості;  $n$  – кількість членів групи.

Залежно від отриманої середньої оцінки можна дати змістовний опис групи, визначити рівень її розвитку (зрілості).

*Від 10 до 12 балів* – зріла, працездатна і надійна група.

*Від 7 до 9 балів* – група достатньо зріла, здатна виконувати виробничі завдання.

*Від 4 до 6 балів* – група недостатньо зріла, не завжди здатна ефективно справитися з поставленими завданнями.

*Від 1 до 3 балів* – група незріла, велика вірогідність того, що вона не справиться з поставленими завданнями.

## ДОДАТОК 20

### Діагностика рівня розвитку малої групи за Л.І. Уманським та А.М. Лутошкіним

*Мала група* – відносно невелика кількість безпосередньо контактуючих індивідів, об'єднаних загальними цілями або завданнями.

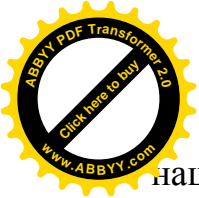
#### Призначення

Методика дає можливість, узагальнивши відповіді всіх членів групи, визначити рівень її розвитку, а також порівняти між собою різні групи.

#### Інструкція

Вам пропонується ряд тверджень, які охоплюють різні сторони взаємин у первинній групі. Членам групи потрібно оцінити, в якому ступені кожне із запропонованих для оцінки тверджень характерно для цієї групи. Давати оцінку треба на основі одного з чотирьох варіантів:

а) це твердження повністю відповідає характеру відносин, що склалися в



нашій групі;

- б) це твердження взагалі є характерним для нашої групи;
- в) це твердження лише в незначному ступені стосується нашої групи;
- г) це твердження не характерне для системи відносин, що склалися в нашій групі (у нас все навпаки).

### **Опитувальник**

1. У нашій групі головний критерій цінності людини – її ставлення до праці, до колективу.

2. У нашій групі той, який прибув, найімовірніше, не відчує себе чужинцем, а зустрине доброзичливість і привітність.

3. У нашій групі немає козлів відпущення й мазунчиків.

4. Члени нашої групи не пройдуть байдужо повз чиєсь лихо.

5. Дух безкорисливості й взаємодопомоги відрізняє нашу групу.

6. Кожний з нас досить ініціативний, щоб, якщо буде треба, відповідати за якусь справу.

7. Для нас неприйнятний принцип: «Своя сорочка ближче до тіла».

8. Успіх кожного з нас щиро радує всіх і ні в кого не викликає заздрості.

9. Більшість із нас завжди може поступитися особистим заради спільної справи.

10. Наша група звичайно не чекає вказівок, ініціативи їй не займати.

11. У нашій групі кожен відчуває себе відповідальним за її успіх.

12. Як правило, під час вирішення важливих питань ми завжди одностайні.

13. Наша група досить згуртована й організована.

14. У випадку невдач і поразок ми не поспішаємо обвинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратися в їхніх причинах.

15. Коли з нами немає керівника, ми не розгублюємося й працюємо не менш ефективно, ніж у його присутності.

16. Коли до нас у групу приходять керівники, всі завжди раді.

17. Стиль керівництва нашою групою рівний, доброзичливий.

18. Для нас не є характерним, щоб під гарячу руку від керівництва діставалося й правому, і винуватому.

19. У нас не прийнято відсиджуватися або ховатися за спинами інших.

20. Знаючи, що у своєму прагненні діяти певним чином група піде по помилковому шляху, у кожного з нас вистачило б сил, щоб зупинити її від необдуманого кроку.

21. У нас не промовчать, якщо побачать, що ти не правий.

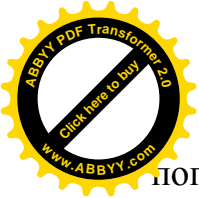
22. Після роботи ми нерідко вільний час проводимо разом.

23. У нас прийнято ділитися своїми сімейними радостями й турботами.

24. У нас теж є «діади» і «тріади», але це не заважає нам почувати себе єдиною дружньою родиною.

25. У нашій групі порушник дисципліни буде відповідати не тільки перед керівником, але й перед усією групою.

26. У нашій групі сили, зовнішньої привабливості, володіння престижними речами ще недостатньо для того, щоб користуватися повагою й



популярністю.

27. Наша згуртованість, найімовірніше, не постраждає, якщо в групу ввіллються відразу кілька нових членів.

### **Обробка й інтерпретація результатів**

Обробка даних може проводитися двома способами. Перший спосіб полягає в диференційованому кількісному підрахунку й зіставленні буквених знаків (а, б, в, г).

Перевага відповідей по *a* свідчить про те, що група, відповідно до думки її членів, може бути віднесена до колективу, по *б* – до середнього рівня розвитку, по *в* – до низького рівня розвитку, по *г* – до групи номінального або корпоративного типу.

Другий спосіб полягає в переведенні буквених відповідей у бали за наступною схемою:

а – 3 бали; б – 2 бали; в – 1 бал; г – 0 балів.

Після визначення загального сумарного результату відбувається його співвіднесення з рівнем розвитку малої групи. З досвіду діагностики й оцінки динаміки малих груп отриманим кількісним даним відповідають такі рівні групового розвитку (Л.І. Уманський, А.М. Лутошкін):

67–81 – колектив «Палаючий смолоскип».

66–50 – автономія «Червоне вітрило».

49–34 – кооперація «Мерехтливий маяк».

33–20 – асоціація «М'яка глина».

19 і менш – дифузійна група «Піщаний розсип».

## **ДОДАТОК 21**

### **Діагностика інтерактивної спрямованості особистості (Н.Є. Щуркова в модифікації Н.П. Фетіскіна)**

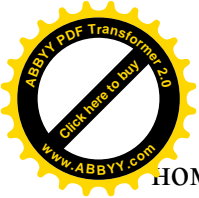
Спрямованість особистості – це сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особистості щодо незалежних від поточних ситуацій. Характеризується інтересами, схильностями, переконаннями й ідеалами особистості, що відображають її світогляд. Виражається в гармонійності й несуперечності знань, відносин і пануючих мотивів поведінки й дій особистості. Проявляється у світогляді, духовних потребах і практичних діях.

**Призначення:** вивчення вектора інтерактивної спрямованості й особистісної соціалізації в сучасних школярів.

#### **Інструкція**

Вам буде запропоновано опитувальник з готовими відповідями, позначеними буквами «а», «б» і «с». Вам треба вибрати не ті відповіді, що вважаються бажаними або правильними, а ті, що найбільше відповідають вашій думці і є найціннішими для вас.

Відповідайте по можливості швидко, тому що важлива перша реакція, а не результат довгого обмірковування. У бланку відповідей спочатку запишіть



номер питання, а поруч із ним – свою відповідь у буквеній формі.

### Опитувальник

1. На шляху стоїть людина. Вам треба пройти. Що робите?
  - a) обійду, не потривоживши;
  - b) відсуну й пройду;
  - c) зважатиму на те, який буде настрій.
2. Ви помічаєте серед гостей непоказну дівчинку, що самотньо сидить осторонь. Що робите?
  - a) нічого, яка моя справа;
  - b) не знаю, як складуться обставини;
  - c) підійду, заговорю неодмінно.
3. Ви спізнюєтеся до школи. Бачите, що комусь стало погано. Що робите?
  - a) кваплюся до школи;
  - b) якщо попросять про допомогу, не відмовлю;
  - c) телефоную 03, зупиняю перехожих.
4. Ваші знайомі переїжджають на нову квартиру. Вони – люди похилого віку. Що робите?
  - a) запропоную свою допомогу;
  - b) не втручаюся в чуже життя;
  - c) якщо попросять, я, звичайно, допоможу.
5. Недалеко від будинку продають полуницю. Ви купуєте кілограм, що залишився. Позаду чуєте, що хтось шкодує про те, що не вистачило полуниці для внучки. Як реагуєте?
  - a) звичайно висловлю співчуття;
  - b) обертаюся, пропоную поступитися;
  - c) не знаю, подивлюся, як виглядає ця бабуся.
6. Довідаєтеся, що несправедливо покарано одного з ваших знайомих. Що робите?
  - a) дуже гніваюся, лаю кривдника міцними словами;
  - b) нічого, життя взагалі несправедливе;
  - c) заступаюся за скривдженого.
7. Ви – черговий. Підмітаючи підлогу, знаходите гроші. Що робите?
  - a) вони мої, якщо я їх знайшов;
  - b) завтра запитаю, хто втратив;
  - c) мабуть, візьму собі.
8. Складаєте іспит. На що розраховуєте?
  - a) на шпаргалки, звичайно, або удачу;
  - b) на втому екзаменатора – либонь пропустить;
  - c) на себе, свої знання.
9. Вам має бути вибирати професію. Як будете це робити?
  - a) знайду що-небудь поруч із домом;
  - b) шукатиму високооплачувану роботу;
  - c) виберу творчу роботу.
10. Вам пропонують три види подорожі. Що вибираєте?
  - a) невідомі краєвиди нашої країни;



- b) екзотичні країни;
- c) заможні країни.

11. Група вирішила прибирати приміщення. Ви бачите, що всі знаряддя праці розібрані. Що робите?

- a) похожу трішки, потім буде видно;
- b) звичайно іду додому;
- c) приєднаюся до кого-небудь.

12. Чарівник пропонує забезпечити ваше життя, без необхідності працювати. Що відповідаєте?

- a) погоджуюся із вдячністю;
- b) спочатку довідаюся, скільки було таких випадків;
- c) відмовлюся рішуче.

13. Вас просять виконати одну справу. Вам не хочеться. Що відбувається далі?

- a) забуваю про неї, згадаю, якщо скажуть;
- b) зазвичай виконую;
- c) шукаю причини, щоб дати відмову.

14. Побували на дивному вернісажі. Кому-небудь розповісте?

- a) так, неодмінно – усім друзям і знайомим;
- b) не знаю, скажу, якщо випаде нагода;
- c) ні, нехай кожний живе, як хоче.

15. Група вирішує, кому доручити роботу. Вам ця робота подобається. Що робите?

- a) прошу доручити мені;
- b) чекаю, коли хтось назве мою кандидатуру;
- c) нічого не роблю, нехай буде, як буде.

16. Зібралися їхати на дачу до друга. Вам дзвонять, просять відкласти плани заради справи. Що говорите?

- a) їду на дачу, як було домовлено;
- b) звичайно, не їду;
- c) запитаю друга, що скаже.

17. Ви вирішили завести собаку. Що вас улаштує?

- a) бездомне щеня;
- b) дорослий пес із відомою вдачею;
- c) щеня рідкої породи з родоводом.

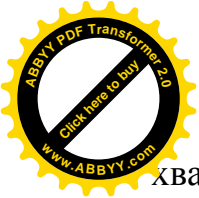
18. Стрілки годин указують на кінець занять. Викладач просить п'ять хвилин. Ваша реакція?

- a) нагадую про право на відпочинок;
- b) погоджуюся;
- c) як усі, так і я.

19. З вами розмовляють образливим тоном. Як реагуєте?

- a) відповідаю тим самим;
- b) не зважаю, це не має значення;
- c) розриваю зв'язок.

20. Ви погано граєте на скрипці, але батьки просять зіграти для гостей,



хваллячи вас. Що робите?

- a) граю;
- b) зрозуміло, не граю;
- c) приємно, що хваллять, але не граю.

21. Задумали прийняти гостей. Чим стурбовані?

- a) звичайно, частуваннями;
- b) програмою спілкування;
- c) нічим – вони ж мої друзі.

22. Школу закрили на карантин. Як реагуєте?

- a) як усі, гуляю, насолоджуюся волею;
- b) створюю програму самостійних занять;
- c) живу, чекаючи нових повідомлень.

23. Вам подарували гарну авторучку. Два хлопці вимагають віддати її їм.

Що робите?

- a) віддаю – життя дорожче;
- b) намагатимусь втекти від них;
- c) подарунків не віддаю.

24. При вас хваллять вашого знайомого. Що ви відчуваєте?

- a) мені незручно, трохи заздрю;
- b) радію, мої позитивні якості не применшуються;
- c) мене не стосується, нічого не відчуваю.

25. Настає Новий рік. Про що думаєте?

- a) про подарунки, звичайно, і про ялинку;
- b) про новорічні канікули;
- c) про новий етап свого життя.

26. Яка роль музики у вашому житті?

- a) потрібна для танців;
- b) є сенсом життя;
- c) підносить настрій.

27. Їдете надовго з будинку. Як себе відчуваєте далеко від дому?

- a) сніться рідні місця;
- b) краще, ніж удома;
- c) не знаю, надовго не від'їжджав.

28. Чи змінюється ваш настрій під час інформаційних телепередач?

- a) ні, якщо мої справи йдуть добре;
- b) так, постійно;
- c) не зауважував.

29. Проводиться благодійний збір книг. Ви берете участь?

- a) відбираю цікаві книги, приношу;
- b) у мене немає книг, непотрібних мені;
- c) якщо побачу, що всі здають, я теж принесу.

30. Чи можете назвати 5 дорогих вам місць на землі, 5 цікавих суспільно-історичних подій, 5 дорогих вам імен видатних людей?

- a) безумовно, можу;
- b) ні, на світі так багато цікавого;



с) не знаю, не рахував.

31. Чуєте повідомлення про подвиг людини. Про що думаєте?

- а) у цієї людини була своя вигода;
- б) пощастило прославитися;
- с) глибоко задоволений, не перестаю дивуватися.

### Обробка й інтерпретація результатів

Обробка здійснюється за допомогою ключа.

#### Ключ

Орієнтація на особисті (егоїстичні) інтереси

1	A	6	B	11	B	16	A	21	A	26	A	
2	A	7	A	12	A	17	C	22	A	27	B	
3	A	8	B	13	C	18	A	23	A	28	A	
4	B	9	B	14	C	19	C	24	A	29	B	
5	A	10	C	15	A	20	B	25	A	30	A	
											31	A

Орієнтація на взаємодію й співробітництво

1	B	6	C	11	C	16	B	21	B	26	C	
2	C	7	B	12	C	17	A	22	B	27	A	
3	C	8	C	13	B	18	B	23	C	28	B	
4	A	9	C	14	A	19	B	24	B	29	A	
5	B	10	A	15	B	20	A	25	C	30	B	
											31	C

Маргінальна орієнтація

1	C	6	A	11	A	16	C	21	C	26	B	
2	B	7	C	12	B	17	B	22	C	27	C	
3	B	8	A	13	A	18	C	23	B	28	C	
4	C	9	A	14	B	19	A	24	C	29	C	
5	C	10	B	15	C	20	C	25	B	30	A	
											31	B

Відповіді, що збігаються із ключем, оцінюються в 1 бал, а незбіжні у 0 балів. Відповідно до цього підраховується загальна кількість балів по кожній із трьох шкал. Про домінування певної особистісної спрямованості можна говорити за найбільшою кількістю балів в одній із трьох шкал. Про рівень сформованості кожного виду спрямованості можна говорити виходячи з таких показників:

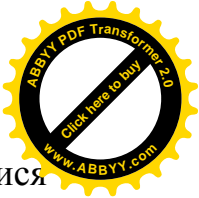
*24 бали і вище* – високий рівень;

*14–23 бали* – середній рівень;

*13 балів і менше* – низький рівень.

*Орієнтація на особисті (егоїстичні) інтереси* пов'язується з перевагою мотивів власного благополуччя. У взаємодії з однокласниками на меті є задоволення особистих потреб і домагань. Інтереси й цінності однокласників, колективу класу найчастіше ігноруються або розглядаються винятково у практичному контексті, що й обумовлює конфліктність й ускладнення в міжособистісній адаптації.

*Орієнтація на взаємодію, співробітництво* з однокласниками обумовлена потребами в підтримці конструктивних відносин, емпатії й інтересом до спільної діяльності. Як правило, високий рівень цієї шкали відповідає оптимальній соціалізації й адаптації.



*Маргінальна орієнтація* виражається у схильності підкорятися обставинам й імпульсивності поведінки. Цій групі школярів притаманні прояви інфантилізму, неконтрольованості вчинків, наслідування [38].

## ДОДАТОК 22

### Методика «Диференційно-діагностичний опитувальник» (ДДО)

Психолог роздає бланк із текстом опитувальника та аркушем відповідей.

Перед дитиною ставлять завдання: у кожній із 20 пар запропонованих видів діяльності обрати тільки один вид діяльності. При цьому вибори мають бути диференційовані:

- Якщо названа в запитанні діяльність більше подобається, ніж не подобається, слід поставити у відповідній клітинці «Аркуш відповідей ДДО» плюс (+). Якщо безумовно подобається – два плюси (+ +), а якщо дуже подобається – три плюси (+ + +).

- Якщо більше не подобається, ніж подобається, – один мінус ( – ), якщо безумовно не подобається – два мінуси ( – – ), а якщо дуже не подобається – три мінуси ( – – – ).

Результати відповідей (кількість плюсів і мінусів) підраховують за кожним стовпчиком «Аркуша відповідей ДДО».

Підсумок може бути подано як алгебраїчну суму. Ці результати й визначатимуть сферу найдоцільнішого застосування сил випробуваного. Однак слід домовитися про те, що результати ДДО лише певною мірою виявляють здібності дитини на цей час.

Час обстеження не обмежується. Хоча випробуваного варто попередити про те, що над запитаннями не слід довго думати і що зазвичай на виконання завдання потрібно 20–30 хв.

Можливе використання методики індивідуально й у групі. Психолог може зачитувати запитання групі випробуваних, але в цьому випадку обмежується час відповіді.

В основу опитувальника покладено ідею про розподіл усіх професій на 5 типів за ознакою предмета чи об'єкта, з яким взаємодіє людина у процесі праці:

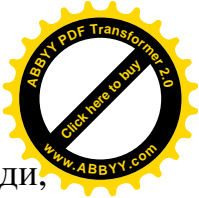
1) *людина – природа*: об'єктом праці є живі організми, рослини, тварини й біологічні процеси. Сюди належать усі професії, пов'язані з рослинництвом, тваринництвом і лісовим господарством. Це такі професії, як агроном, зоотехнік, ветеринар, садівник, лісник;

2) *людина – техніка*: об'єктом праці є технічні системи, машини, апарати й установки, матеріали та енергія. Такими є всі технічні професії: радіомеханік, токар, слюсар, шофер, тракторист, інженер;

3) *людина – людина*: об'єктом праці є люди, групи, колективи.

Спеціальності – сфера обслуговування, медицина, педагогіка, юриспруденція тощо. Усі професії, пов'язанні з обслуговуванням людей та спілкуванням;





4) *людина – знакова система*: об'єктами є умовні знаки, шифри, коди, таблиці. Усі професії, пов'язані з обчисленнями, цифровими й буквеними знаками, зокрема музичні спеціальності. У цій галузі працюють коректори, програмісти, друкарки, статистики, економісти;

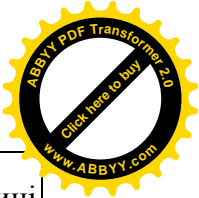
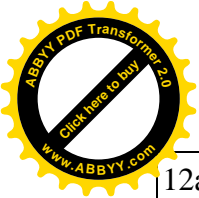
5) *людина – художній образ*: об'єктом праці в цих спеціальностях є художні образи, їх роль, елементи й особливості. До цього типу належать усі творчі спеціальності – ювелір, фотограф, музикант, художник, мистецтвознавець, письменник, артист.

Названі типи не можуть бути чітко обмеженими. До уваги беруть лише найяскравіші ознаки, властиві кожному з цих типів.

### **Інструкція**

Припустимо, що після відповідного навчання ви зможете виконати будь-яку роботу. Але якби вам довелося вибирати тільки з двох можливостей, що б ви обрали?

1а. Доглядати за тваринами	або	1б. Обслуговувати машини, прилади (стежити, регулювати)
2а. Допомогати хворим	або	2б. Складати таблиці, схеми, програми для обчислювальних машин
3а. Стежити за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх листівок, грамплатівок	або	3б. Стежити за станом, розвитком рослин
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу тощо)	або	4б. Доводити інформацію про товари до споживача, рекламувати, продавати
5а. Обговорювати науково-популярні книжки, статті	або	5б. Обговорювати художні твори (п'єси, концерти)
6а. Вирощувати молодняк (тварин певної породи)	або	6б. Тренувати товаришів (або молодших дітей) виконувати певні дії (трудові, навчальні, спортивні)
7а. Копіювати малюнки, зображення (або налаштовувати музичні інструменти)	або	7б. Керувати певним вантажним або транспортним засобом – підйомним краном, трактором, тепловозом тощо
8а. Доводити до відома, пояснювати людям необхідну їм інформацію (у довідковому бюро, на екскурсії тощо)	або	8б. Оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці п'єс, концертів)
9а. Ремонтувати речі, одяг, техніку, житло тощо	або	9б. Знаходити й виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках
10а. Лікувати тварин	або	10б. Виконувати обчислення, розрахунки
11а. Виводити нові сорти рослин	або	11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (машини, одяг, будинки, продукти харчування тощо)



12а. Аналізувати суперечки між людьми, переконувати, пояснювати, карати, заохочувати	або	12б. Аналізувати креслення, схеми, таблиці (перевіряти, уточнювати, упорядковувати)
13а. Вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	або	13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів
14а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати	або	14б. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях, опіках тощо
15а. Складати точні описи-звіти про явища, події, об'єкти, які спостерігаються	або	15б. Художньо описувати, зображувати події (які спостерігають і які уявляють)
16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	або	16б. Приймати, оглядати хворих, розмовляти з ними, призначати лікування
17а. Фарбувати або розписувати стіни приміщень, поверхню виробів	або	17б. Здійснювати монтаж або збирання машин, приладів
18а. Організовувати культпоходи однолітків або молодших дітей до театрів, музеїв, на екскурсії, в туристичні походи тощо	або	18б. Грати на сцені, брати участь у концертах
19а. Виготовляти за кресленнями вироби (машини, одяг), зводити будинки	або	19б Займатися кресленням, копіювати креслення, карти
20а. Вести боротьбу із хворобами рослин, зі шкідниками лісу, саду	або	20б. Працювати на клавішних машинах (друкарській машинці, телетайпі, складальній машині тощо)



## АРКУШ ВІДПОВІДЕЙ ДДО

Прізвище, ім'я \_\_\_\_\_

Клас \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	



## ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. – М.: Академический проект, 2003. – 496 с.
2. Андреева Г.Н. Социальная психология. – М., 1980. – 416 с.
3. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. – М: Просвещение, 1989. – 224 с.
4. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. – М: Просвещение, 1983. -96 с.
5. Березовин Н.А., Коломинский Я.Л. Учитель и детский коллектив. – Минск, 1975. - 344 с.
6. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 книгах. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. – К.: Либідь, 2003.
7. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Генезис, 2000. -289 с.
8. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Под. ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Изд. «Институт практической психологии», Воронеж: НПО МОДЕК, 1997. – 325 с.
9. Гільбух Ю.З., Киричук О.В. Шкільний клас: як пізнавати і виховувати його душу // Позакласний час плюс. – 2006. – № 10. – С. 2–27.
10. Диагностика успешности учителя: Сборник методических материалов. – М., 2001. – 160 с.
11. Ильин Е.Н. Искусство общения: из опыта работы учителя литературы 516-й школы Ленинграда.-М.: Педагогика,1982. - 110 с.
12. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
13. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1987. – 190 с.
14. Классному руководителю о воспитательной системе класса: Методическое пособие / Под. ред. Е.Н. Степанова. – М., 2001. – 159 с.
15. Коломинский Я.Л., Березовин Н.А. Некоторые педагогические проблемы социальной психологии. – М., 1977. - 64 с.
16. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. – К., 1989.
17. Крижко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. – СПб.: КАРО, 2002. - 304 с.
18. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М., 1981. – 318 с.
19. Лещинский В.М., Кулькевич С.В. Учимся управлять собой и детьми: Педагогический практикум. – М., 1995. – 240 с.
20. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. – М.: Педагогика, 1988. – 128 с.
21. Немов Р.С., Кирпичник А.Г. Путь к коллективу: Книга для учителей о психологии ученического коллектива. – М.: Педагогіка, 1988. –144 с.
22. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина – М., 1987. – 304 с.



23. Общение и оптимизация совместной деятельности / Г.М. Андреева, В.С. Агеев, А.И. Донцов, О.В. Соловьева и др. – М., 1987. – 297 с.
24. Практическая психология в тестах / Сост. Р. Римская, С. Римский. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2003. – 159 с.
25. Практическая психология образования: Учебное пособие / Под ред. И.В. Дубровиной. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 592 с.
26. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: Учеб. пособие / В.Б. Шапарь – Ростов н\Д.: Феникс, 2006. – 448 с.
27. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2002. – 672 с.
28. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
29. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б.Д. Парыгина. – М., 1986. – 241 с.
30. Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. – СПб.: Речь, 2001. – 208 с.
31. Регуш Л.А. Проблемы психического развития и их предупреждение (от рождения до пожилого возраста). – Спб.: Речь, 2006. – 320 с.
32. Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности: Уч. пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.
33. Социально-психологические методы работы в коллективе: диагностика и воздействие. Социология / под ред. И.П. Яковлева. М.: Наука, 1990. – 216 с.
34. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. Серия «Учебники XXI века». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 512 с.
35. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии. – М., 1997. – 384 с.
36. Утюжанин А.П., Устюмов Ю.А. Социально-психологические аспекты управления коллективом. – М., 1993. – 305 с.
37. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002.- 490 с.



**ДЛЯ НОТАТОК**



Навчальне видання

**Психологічна практика**  
Методичний посібник

Укладачі: **Гільова Лариса Леонідівна**  
**Дворніченко Лариса Леонідівна**  
**Мотрук Тетяна Олександрівна**

Суми: СумДПУ, 2011 р.  
Свідоцтво ДК №231 від 02.11.2000 р.

Відповідальна за випуск **А. А. Сбруєва**  
Комп'ютерний набір **Т. О. Мотрук, Л. Л. Дворніченко**  
Комп'ютерна верстка **Ю. С. Нечипоренко**

Здано в набір 27.04.11. Підписано до друку 26.05.11.  
Формат 60x84/16. Гарн. Times New Roman.  
Друк. ризогр. Папір офсет.  
Умовн. друк. арк. 6,1. Обл.-вид. арк. 8,2.  
Тираж 100. Вид. № 40.

СумДПУ ім. А. С. Макаренка  
40002, м. Суми, вул. Роменська, 87  
Виготовлено на обладнанні СумДПУ ім. А. С. Макаренка

