

Департамент образования администрации
муниципального образования город Краснодар

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
муниципального образования город Краснодар
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ»

*МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ:
«ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
КОЛЛЕКТИВА КАК УСЛОВИЕ ВЫСОКОЙ МОТИВАЦИИ
К ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»*

Авторы-составители:
Гарибова Анна Николаевна
педагог дополнительного образования
Степень авторства:
модифицированная



Краснодар, 2022

Гарибова А.Н., методическая разработка «Формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива как условия высокой мотивации к творческой деятельности», МБОУ ЦТР «Центральный», г. Краснодар, 2022 г., 21 с.

Данная методическая разработка представляет собой описание педагогического опыта работы с творческим коллективом детей и подростков в возрасте от 8 до 18 лет. В центре внимания – взаимосвязь благоприятного социально-психологического климата в коллективе и мотивации к занятиям творчеством. Материал может стать источником полезной информации для педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, учителей, вожатых и старших вожатых лагерей, образовательных центров и других представителей широкого круга читателей.

Содержание

Введение.....	4
1. Социально-психологический климат в детском объединении.....	5
1.1. Понятие социально-психологического климата в детском объединении	5
1.2. Практические рекомендации по формированию благоприятного социально-психологического климата в детском объединении.....	8
2. Мотивация к творческой деятельности.....	11
2.1. Понятие мотивации к творческой деятельности.....	11
Заключение.....	14
Список используемой литературы.....	15
Приложения.....	16

Введение

Дополнительное образование детей осуществляется в особых условиях, среди них можно выделить свободу обучающихся и их родителей в выборе направления деятельности, педагога, осуществляющего дополнительное образование, а также свободу педагога при выборе форм и методов реализации дополнительной образовательной программы. Обращаясь к выбранной теме, мы опираемся на понимание этих особенностей.

Перед педагогом дополнительного образования стоит вопрос: что обозначить как приоритет при реализации программы? Вариантов множество: эмоциональное или творческое развитие, ранняя профориентация, воспитание нравственной личности, формирование лидерских качеств и т.п. Независимо от того, осознанно педагог определяет приоритеты или стихийно, это накладывает отпечаток на образовательный процесс.

При реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «MaXiMum» одним из приоритетов был выбран благоприятный социально-психологический климат детского объединения.



В настоящее время детское объединение «MaXiMum», существующий на базе МБОУ ДО ЦТР «Центральный» (г. Краснодар), за свою совсем недолгую историю может похвастаться большим количеством творческих успехов.

На основании вышесказанного возникла идея предпринять попытку осознания и описания опыта формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе и влияния его на творческую мотивацию обучающихся.

1. Социально-психологический климат в детском объединении

1.1. Понятие социально-психологического климата в детском объединении

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми. В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н. С. Мансуров, который изучал производственные коллективы.

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата (далее - СПК) В. М. Шепель. Психологический климат, по его мнению, - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л. П. Буева, Е. С. Кузьмин, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под социально-психологическим климатом, считает Е. С. Кузьмин, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

Сторонники второго подхода (А. А. Русалинова, А. Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В. М. Шепель, В. А. Покровский, Б. Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Создатели четвертого подхода (В. В. Косолапов, А. Н. Щербань, Л. Н. Коган) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [3].

Все представленные определения понятия социально-психологического климата можно легко применить к коллективу детского объединения. Выделим характеристики социально-психологического климата детского объединения:

- это система взаимоотношений между членами коллектива: между обучающимися, обучающимися с педагогом;

- это общий психоэмоциональный настрой группы;
- на социально-психологический климат детского объединения влияют: схожесть интересов, ценностей, наличие традиций в коллективе, стиль педагогического руководства, справедливое распределение ролей;

- особую роль для создания коллектива, а, следовательно, и для формирования благоприятного климата играет наличие общей цели, которую разделяет каждый его член. Как утверждал широко известный педагог Антон Семенович Макаренко: «Если перед командой нет цели, то нельзя найти способа ее организации» [6].

А.С. Макаренко выдвигал следующие основные признаки благоприятного психологического климата:

1. Проявление внутреннего, уверенного спокойствия, постоянная бодрость. Наличие чувства собственного достоинства у каждого члена коллектива, гордость за свой коллектив.

2. Единство коллектива, единение всех его членов.

3. Защищенность всех членов коллектива.

4. Разумная и полезная активность всех членов коллектива.

5. Умение быть сдержанным в действиях и словах.

По мнению А.С. Макаренко, результативность влияния коллектива на личность определяется самочувствием личности в коллективе, эмоциональном благополучии.

Говоря о детском объединении важно отметить, что ответственность за формирование благоприятного социально-психологического климата в большинстве своем лежит на педагоге дополнительного образования (далее – ПДО) – руководителе коллектива.

Выделим основные факторы в поведении ПДО, влияющие на СПК:

- стиль руководства (авторитарный, демократический, либеральный);

- справедливое распределение ресурсов и ролей в коллективе: важно, чтоб роли были распределены согласно способностям и склонностям обучающихся и не зависели от личных отношений внутри коллектива;

- осознание и принятие ПДО ответственности за формирование СПК в коллективе;

- искренняя заинтересованность ПДО в успехах и жизни коллектива.

Работы над СПК коллектива сложная, но и увлекательная задача для ПДО, работа над решением которой должно начинаться с первых минут встречи обучающихся. Десять обучающихся, формально объединенных в одну группу, еще не являются коллективом: необходимо осуществить целый комплекс мер по его формированию.

Работа по формированию СПК детского коллектива должна быть целенаправленной, структурированной и систематической. ПДО необходимо четко представлять, что и когда он будет делать, чтобы сделать из группы людей – коллектив, а СПК коллектива – благоприятным.



Показатели благоприятного СПК детского объединения:

1. В детском объединении преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между обучающимися, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.

3. В детском объединении высоко ценят такие черты личности как ответственность, честность, трудолюбие и бескорыстие.

4. Члены коллектива активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в учебной и досуговой деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных обучающихся вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Показатели неблагоприятного СПК детского объединения:

1. В детском объединении преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии ребят друг к другу, присутствует соперничество; члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более близкому отношению друг с другом; критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов, ребята позволяют себе принижать личность другого, каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению остальных.

2. В коллективе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность.

3. Такие черты личности, как ответственность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете.

4. Члены коллектива инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, объединение невозможно поднять на общее дело.

5. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадование.

6. В детском объединении возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.

7. В трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры [4].

1.2. Практические рекомендации по формированию благоприятного социально-психологического климата в детском объединении

Говоря о формировании благоприятного СПК детского объединения в условиях дополнительного образования (далее – ДО) были сформулированы практические рекомендации на основе опыта реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «MaXiMum».

Рекомендации:

1. Начните с планирования: разработайте пошаговый алгоритм работы с детским коллективом. Важно выдержать логику создания коллектива и формирования благоприятного СПК в нём. Например, если обучающиеся плохо знают друг друга бесполезно проводить неформальные мероприятия, логично сначала провести игры на знакомство, после курс на сплочение и т.д.
2. При планировании данной работы учитывайте роль родительского сообщества в формировании благоприятных отношений между членами коллектива. Продумайте, каким образом родители будут включены в жизнь коллектива, от их заинтересованности во многом зависит успех прилагаемых усилий.
3. Создайте свод единых педагогических требований, обсудите его коллективно, можно оформить его красиво и разместить в доступном месте. Единые педагогические требования должны быть обязательны для всех членов коллектива, включая ПДО.
4. Хорошим подспорьем при работе над СПК коллектива служит ПДО логики развития коллектива, фазы из которых оно состоит. Понимание естественного течения развития коллектива поможет педагогу управлять этим процессом. Также отметим, что позиция ПДО на разных этапах развития коллектива должны меняться от организатора, руководителя, координатора, до вдохновителя, а иногда и кризисного менеджера.
5. Добиваясь уважительных, доброжелательных отношений между обучающимися ПДО важно транслировать это собственным примером: к чуткому, справедливому и отзывчивому педагогу тянутся дети, принимая такое поведение как пример, они будут ему следовать.
6. Ситуации коллективного сопереживания значимых событий сильно влияют на сплочение обучающихся, помогают создать чувство единства, стремление к эмоциональному включению в жизнь коллектива.
7. Создание ситуации успеха, значимости каждого члена коллектива – поощрение успеха на каждом этапе творческого, интеллектуального, духовного и т.д. развития, коллективный анализ затруднений, сложностей.



8. Большое значение имеют неформальные отношения между членами коллектива, с этой задачей хорошо справляются такие мероприятия как: совместные поездки, досуг, мероприятия, позволяющие узнать о личности членов коллектива, а также совместная практическая деятельность и т.д.

9. Благоприятному СПК способствует наличие традиций в коллективе: проведение праздников, поздравления членов коллектива со значимыми событиями и т.д. Придумайте для вашего коллектива свои ритуалы, своими руками создайте его атрибуты. Не стоит недооценивать символизм при работе с детским коллективом.



2. Мотивация к творческой деятельности

2.1. Понятие мотивации к творческой деятельности

Мотив — это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия.

В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека — его поведения, деятельности.

В Большом психологическом словаре мотивация определяется как: «1) совокупное действие многих внутренних и внешних факторов (мотивационных факторов), проявляющееся в виде побуждения к осуществлению поведения с определенной направленностью, интенсивностью, упорством; 2) совокупность мотивационных факторов, в числе которых входят, например, органические потребности (нужды), их субъективное отражение (драйвы), воспринимаемые и представляемые средства удовлетворения потребностей (мотивы, цели, стимулы), эмоции и т.д., которые вместе обеспечивают активацию, направленность и устойчивость поведения и деятельности» [1].

По мнению А. Маслоу, главным побудительным мотивом творчества человека является стремление к самоактуализации, самореализации, являющееся высшим уровнем его потребностей. Стремление к самоактуализации - это стремление человека постоянно воплощать, реализовать, опредмечивать себя, свои способности, свою сущность. У людей, склонных к самоактуализации, по мнению А. Маслоу, доминирующим мотивом поведения чаще всего является радость от использования своих способностей. Он утверждал, что творчество является неотъемлемой характеристикой самой природы человека, а творческие способности — не удел избранных, они заложены в каждом из нас. Однако эмпирические исследования А. Маслоу показали, что на практике самоактуализация — не частое явление, т.е. не каждому удастся реализовать свои способности [2].

Мотивом творчества могут быть и потребности (в творчестве, самореализации, материальные и др.).

Успех творческой деятельности напрямую зависит от приложенных усилий, мысль о том, что успех - это прежде всего труд, а не только талант, дарованный от природы, становится всё популярнее и популярнее. Этот тезис хорошо воплощается в условиях ДО. ДО позволяет обучающимся без специальной подготовки, с любым уровнем базовых способностей обучаться по интересующей программе. В таком случае успех обучения зависит от готовности обучающихся прикладывать усилия к овладению выбранным видом деятельности.

В детском объединении «MaXiMum» дети обучаются танцевальному искусству, основам хореографической лексики и техническим приемам, участвуют в большом количестве концертов и конкурсов. Концертная жизнь коллектива крайне разнообразна

и насыщена. Всё это требует высокого уровня мотивации и полной вовлеченности в жизнь объединения. Именно поэтому вопросу мотивации обучающихся уделяется особое внимание.

Идеями, легшими в основу работы над мотивацией членов творческого коллектива «MaXiMum», были широко известные теории: о ведущем виде деятельности и сенситивном периоде развития. Кратко остановимся на каждой из них.

Теория о ведущем виде деятельности получила свое начало благодаря известному советскому психологу А.Н. Леонтьеву, суть состоит в том, что каждый период развития ребенка имеет свой ведущий вид деятельности, который определяет наиболее важные стороны развития психики и личности ребенка.

Автором теории о сенситивных периодах развития человека является советский психолог - Л.С. Выготский. Теория гласит, что в жизни человека имеются периоды развития, создающие наиболее благоприятные условия для формирования у него определенных психологических свойств и видов поведения. Сенситивный период — период наивысших возможностей для наиболее эффективного развития какой-либо стороны психики [5].

Согласно теории о ведущем виде деятельности, младший подростковый возраст (12 — 15 лет) характеризует ведущая деятельность — интимно-личностное общение со сверстниками, содержанием которого выступает установление близких отношений с партнёром, познание партнёра и самопознание, а старший подростковый возраст (15 — 17 лет) — учебно-профессиональная, как овладение системой научных понятий в контексте предварительного профессионального самоопределения [7].

Согласно теории о сенситивных периодах развития, подростковый возраст характеризуется интенсивным развитием личности человека: самоидентификации, самосознания и т.п. Для подростков огромное (если не решающее) значение играет мнение, оценка сверстников.

Несмотря на взгляд на развитие человека под разными углами, все теории говорят об одном: старший школьный, подростковый и ранний юношеский возраст – это:

- возраст интенсивного личностного развития, развития социальных навыков человека;
- возраст, когда общение имеет особое значение для психического развития;
- возраст, когда человек ищет себя, определяется с ответом на вопрос: «кто я?»;
- возраст, когда во взаимодействии с социумом человек определяет для себя идеалы и ценности.

Система дополнительного образования как нельзя лучше служит решению всех вышеперечисленных задач развития человека. Так как основную часть творческого коллектива «MaXiMum» составляют дети и подростки в возрасте от 8 до 18 лет, с целью повышения мотивации в коллективе был сделан упор на создание условий для удовлетворения потребностей данных возрастных периодов.



В процессе построения системы работы над мотивацией обучающихся объединения «MaXiMum», мы руководствовались простой мыслью: ребята будут вновь и вновь возвращаться на занятия туда, где им хорошо и комфортно. Для этого необходимо было из группы детей, подростков и педагога сделать коллектив и постоянно работать над улучшением социально-психологического климата в нём.

В коллективе «MaXiMum» царят: творчество, взаимопонимание, отзывчивость и поддержка. Между членами коллектива не бывает слов, которые не услышат, не бывает проблем, на которые закроют глаза, не бывает идей, которые не рассмотрят, не бывает успехов, которым не порадуются. Занятия, где тебя ценят, уважают и слышат становятся не только местом, где обучаешься чему-то новому, но и местом личностного развития и самореализации.

Заключение

На занятия детского объединения «MaXiMum» ребята всегда идут с удовольствием и воодушевлением, об этом говорит и их настрой на работу, и установка на успех, даже трепетное отношение к брендированной тренировочной форме, как к символу ансамбля – всё говорит об этом.

Именно благодаря благоприятному социально-психологическому климату в коллективе обучающиеся воспринимают задачи детского объединения как значимые и важные, идентифицируют себя как часть «MaXiMum», а, следовательно, замотивированы на творческий результат.

Создание благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе как решение задачи мотивации обучающихся к творческой деятельности – это один из возможных вариантов. В данной разработке поставлена цель поделиться опытом педагогического решения данной задачи.

В приложениях представлен диагностический инструментарий, который может помочь педагогу при работе над социально-психологическим климатом в коллективе.



Список использованной литературы

1. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко. - М., 2009., с. 372
2. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. — СПб., 2003.
3. Платонов Ю. П. Психология конфликтного поведения. — СПб.: Речь. — 2009, 544 с.
4. Савченко М.Ю., Обухова Л.А. Формирование коллектива класса: Сценарии занятий с учащимися. Работа с родителями. Диагностика учащихся. Занятия, тренинги. - М: «5 за знания», 2006.
5. Титов Б. А. Сенситивные периоды развития природных задатков детей, подростков и юношества // Теория и практика общественного развития. 2015. №7.
6. Уварова Л.Р. Воспитание товарищеских отношений у подростков // Воспитательная работа в школе. – 2012. – №8.
7. Эльконин Д. Б. Детская психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — 4-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 384 с.

Диагностика климата в коллективе А.Н. Лутошкина

Испытуемому предлагается ответить на 13 утверждений относительно коллектива, в котором он находится. Оценка может быть от -3 до 3.

Опросник проходит каждый член коллектива. При подведении итогов суммируются все баллы, делятся на количество опрошенных людей. Конечная цифра – общий балл коллектива. Также можно высчитать общую оценку по отдельным критериям.

Бланк ответов

Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения		Преобладает подавленное настроение
Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии		Конфликтность в отношениях и антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание		Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности		Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей
Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители коллектива		К похвалам и поощрениям здесь относятся равнодушно
Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

22 балла и больше – высоко благоприятный климат.

8-22 балла – средне благоприятный климат.

0-8 баллов – низко благоприятный климат.

От 0 до -8 – начальная неблагоприятность.

От -8 до -10 – средне неблагоприятный климат.

От -10 и больше – выраженная неблагоприятность, нездоровый климат.

Приложение 2

Диагностика индекса групповой сплоченности Сижора

Назначение и инструкция: Групповая сплоченность - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, - можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов.

Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый.

Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма +19 баллов, минимальная -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

1. Как бы ты оценил свою принадлежность к классу?

1. Чувствую себя членом, частью класса (5)
2. Участвую в большинстве дел класса (4)
3. Участвую в одних делах класса и не участвую в других (3)
4. Не чувствую, что являюсь членом класса (2)
5. Живу и существую отдельно от класса (-1)
6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешел бы ты в другой класс, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

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

3. Каковы взаимоотношения между ребятами вашего класса?

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

4. Каковы у вас взаимоотношения с классным руководителем?

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

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

1. Лучше, чем в большинстве классов школы (3)
2. Примерно такое же, как и в большинстве классов школы (2)

3. Хуже, чем в большинстве классов школы (-1)
4. Не знаю (1)

Уровни групповой сплоченности рассчитывается как среднее значение баллов всех отвечавших членов коллектива:

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

Приложение 3
Карта субъективных оценок
социально-психологического климата классного коллектива

Цель: выявление психологического климата классного коллектива.

Возраст: 5-11 класс.

Инструкция: оцените следующие утверждения о вашем классе по 4-хбалльной шкале:

1. В нашем классе бодрое, радостное настроение.
2. В отношениях между ребятами существует одобрение и поддержка.
3. В классе ребята дружные.
4. Ребятам нравится вместе проводить свободное время.
5. Ссоры и конфликты в классе ребята справедливо разрешают сами.
6. В классе осуждают нарушителей дисциплины.
7. Ребята критикуют друг друга по-доброму, необходимо, искренне желая помочь.
8. Достижения и неудачи класса горячо переживаются большинством.
9. В актив избираются ребята, пользующиеся авторитетом.
10. Ребята в классе сочувствуют друг другу, неудачи одного огорчают многих.
11. В классе осуждают ребят, недобросовестно относящихся к учебе.
12. У ребят проявляется чувство гордости за свой класс, если его хвалят.
13. Активисты способны организовать коллектив и повести его за собой.
14. Общественные поручения выполняются ребятами охотно.
15. Ребята знают и чувствуют, что товарищи придут на помощь, если попал в беду.
16. Коллектив дружно осуждает тех, кто не любит трудиться.
17. Ребята в классе чувствуют себя уютно, уверенно, спокойно.
18. В классе часто звучит добрая шутка, юмор.
19. На все события класс реагирует бурно, коллектив обсуждает их.
20. Ребята ценят свой класс, дорожат его честью.

Подсчитывается общее количество баллов по всему тесту, затем эта сумма делится на количество вопросов (20 вопросов) и вычисляется средний балл.

Для оценки степени благоприятности психологического климата класса используется следующая шкала градаций:

- 4, 0 — оптимальный психологический климат;
- 3, 9- 3, 6 — положительный психологический климат;
- 3, 5 – 2, 6 — ситуативно-положительный климат или неустойчивый с преобладанием положительных характеристик;
- 2, 5 -1, 6 — ситуативно - отрицательный климат или неустойчивый с преобладанием отрицательных характеристик;
- 1,5 -1, 0 — негативный психологический климат коллектива

После диагностики следует сделать соответствующие выводы и наметить работу с классным коллективом.