## **1. Теоретический анализ проблемы отношений и предпочтений в классном коллективе**

## **1.1 Роль эмоциональных предпочтений и референтных отношений в структурировании коллектива**

Очевидным является тот факт, что члены коллектива находятся в каких-либо взаимоотношениях. Эти отношения постороннему наблюдателю открываются далеко не сразу. Иногда требуются специальные методы для того, чтобы распознать их качество и значение для жизни группы. А.В. Петровский пишет: «…за не различаемой извне дифференциацией лежит незримая картина межличностных предпочтений и выборов, престижа и статусов, которые обнаруживаются либо в результате длительного, систематического и пристального педагогического наблюдения, либо путем экспериментального изучения».

Установлено, что в группе, коллективе дифференциация, а значит и структурирование возможно двумя разными путями: во-первых на основе эмоциональных предпочтений, социометрическим путем, а, во-вторых, через установление референтных отношений. Отношения и предпочтения теснейшим образом взаимосвязаны. И все же - это не одно и то же. Если предпочтения выражают, скорее выбор, положительный или отрицательный, ребенком того или иного одноклассника, то референтные отношения основаны на «значимости, связывающей субъекта с другим человеком или группой лиц».

Референтными могут быть как отдельные лица, так и группы. Отношения референтности возможны потому, что личность начинает ориентироваться на ценности значимых лиц или групп, они становятся особенно близкими. А.В. Петровский пишет об «отраженной субъектности», когда личность видит себя в значимом другом, одним из основных качеств которого является референтность. Суждение личности о себе во многом зависит от того, с кем она себя соотносит, на кого хочет быть похожей. Референтные отношения много говорят о личностных смыслах и ценностях личности. Люди, которых личность избирает, чтобы справляться с их мнениями и оценками, и которые служат точкой отсчета для оценки субъектом самого себя и других людей, рассматриваются как референтный круг общения, или референтная группа. Человек ориентируется на оценку своих поступков, своих личностных качеств, существенно важных обстоятельств деятельности, предмета личных интересов и т.д. с точки зрения его референтной группы. Даже в том случае, когда индивид не располагает информацией об оценке его персоны со стороны референтной группы, он не может не строить предположений о возможном ее мнении. Для того чтобы нормы и ценности референтной группы оставались постоянно действующим ориентиром для индивида, ему необходимо постоянно соотносить с ними свое реальное поведение. Референтность обнаруживается в ситуации, когда определяется отношение субъекта к целям и задачам деятельности, трудностям их осуществления, конфликтным ситуациям, личным качествам участников совместной деятельности, в том числе и его самого, и т.д.

Очевидно, что не все отношения личности в коллективе являются референтными. На возможность референтных отношений указывают предпочтения, основная характеристика которых - избирательность. Чаще говорят о предпочтениях как положительном выборе. Но отрицательный выбор также можно представить как предпочтение, только со знаком минус.

Предпочтения впервые полно исследовал Я. Морено, создавший социометрическую теорию и наиболее известный метод изучения межличностных отношений в группе - социометрию. Еще на заре своей психотерапевтической практики «…ему стала очевидной действенность симпатии и антипатии как мощных сил в социальной сфере». Симпатия, эмоциональные предпочтения - фактор существенно важный для понимания скрытой картины групповой дифференциации. Сам Я. Морено определял свой метод как «математическое изучение психологических свойств населения», где под «психологическим свойством» понимается состояние «влечения и отвращения между различными лицами», возникающее в «организованном движении». С помощью социометрии можно выяснить количественную меру предпочтения, безразличия или неприятия, которую обнаруживают члены группы в процессе межличностного взаимодействия. Социометрия широко используется для выявления симпатий или антипатий между членами группы, которые сами могут не осознавать этих отношений и не отдавать себе отчета в их наличии или отсутствии. «С помощью социометрии можно судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп».

Наиболее часто социометрию используют для выявления структуры группы, точнее статусно-ролевой структуры группы. Благодаря социометрии можно выявить лидеров, «звезд», «предпочитаемых», «отвергаемых», «изолированных» детей в классном коллективе. Но, к сожалению, ничего нельзя сказать о том, какими ценностями руководствуются дети или подростки, когда выбирают одного и отвергают другого сверстника. Даже модифицированная социометрия, позволяющая выявить мотивацию выбора, мало что скажет о референтных отношениях. И уж вовсе невозможно выяснить почему в группе появляются изолированные дети. Социометрия помогает интерпретировать группу как коммуникативную сеть, возникающую в процессе взаимодействия ее членов. Социограммы не могут рассказать нам о причинах этих изменений. Остается также неизвестным, какими мотивами руководствовались члены группы, отвергая одних и выбирая других, что скрывается за симпатией и антипатией различных членов группы. Очевидно, что при таком подходе целенаправленная деятельность группы и ее членов просто не принимается во внимание.

Предпочтительность по признаку референтности существенно отличается от предпочтительности в социометрии. Референтность лежит в более глубоких слоях внутригрупповой активности, опосредствуемой ценностями, принятыми в данном сообществе. С помощью референтного круга личность получает возможность познавать себя. «Ценностные ориентации индивид черпает в результате активного взаимодействия с другими членами группы. Усвоение этих ценностных ориентаций не является однонаправленным: оно предполагает своего рода контроль над личностью, реально осуществляемый группой и приписываемый личностью группе. Этот контроль с необходимостью предполагает оценку, которую группа дает индивиду как личности. Именно эта сторона отсутствует в социометрическом исследовании».

Таким образом, рассматривать выборность и предпочтительность в группе исключительно с социометрических позиций - значит явно обеднять трактовку межличностных отношений и сущность внутригрупповой дифференциации, игнорировать деятельностный подход к групповым процессам и пониманию личности в группе. Без учета референтной предпочтительности психология межличностных отношений оказывается крайне суженной. Для выявления референтной предпочтительности используется особый методический прием - референтометрия. «Идея референтометрии состоит в том, чтобы, с одной стороны, дать возможность испытуемому ознакомиться с мнением любого члена группы по поводу заранее отобранных и несомненно значимых объектов (в том числе с оценкой его, испытуемого, личных качеств), а с другой - строго ограничить количество таких избираемых лиц. Это вынуждает испытуемого проявлять высокую степень избирательности к мнению и оценке привлекающих его лиц». Референтометрия показывает, что ценности, которые составляют глубинный фундамент социально значимой деятельности группы, образуют вместе с тем основание для внутригрупповой предпочтительности и выбора по признаку референтности.

Понятие референтности разрабатывалось в психологической теории коллектива А.В. Петровским и его сотрудниками. Теоретические представления и экспериментальная практика позволяет четко выявить главную идею всей концепции - положение о том, что «деятельностное опосредование выступает как системообразующий признак коллектива» [Петровский А.В. Психологическая теория коллектива. - М., 1979, с. 206]. Центральное звено групповой структуры (страта А) образует сама предметная деятельность группы. Она задана той более широкой социальной структурой, в которую данная группа включена. Эта предметная деятельность в данном случае есть обязательно социально-позитивная деятельность (если анализируется именно коллектив). Прослежена зависимость всех процессов, протекающих в группе, от ядерного слоя ее деятельности. Этот слой представляет собой непсихологическое образование, но позволяет связать с психологическими процессами, проявляющимися на следующих стратах, совокупность тех общественных отношений, в которых данная группа существует. Второй слой групповой структуры представляет собой фиксацию отношений каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям и задачам. Этот слой описывается не только как совпадение ценностей, касающихся совместной деятельности, но и как развитие определенной мотивации членов группы, эмоциональной идентификации с группой. «Принципиально важным является, таким образом, рассечение всей системы групповых отношений этого уровня на два слоя: на только что охарактеризованный слой (страта Б), где фиксированы отношения к деятельности, и третий слой (В), фиксирующий собственно межличностные отношения, опосредованные деятельностью. Выделяется четвертый слой групповой структуры (Г), где фиксируются поверхностные связи между членами группы. Это те же межличностные отношения, однако та их часть, которая построена на непосредственных эмоциональных контактах, где ни цели совместной деятельности, ни общезначимые для группы ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредующего личные контакты членов группы». [Г.М. Андреева. Социальная психология. - Режим доступа: www.myword.ru, Глава 7].

Таким образом, эмоциональные предпочтения связаны с поверхностным слоем структуры коллектива. Измерения в этом слое дают возможность говорить о симпатиях-антипатиях, некоторой эмоциональной избирательности. А измерения референтометрического свойства позволяют рассматривать ценности, ориентации, убеждения, глубинные установки членов коллектива, в том числе важные для совместной коллективной деятельности.

## **1.2 Межличностные отношения и отношение к совместной деятельности как показатели психологического климата классного коллектива**

Центральными моментами анализа отношений в классном коллективе являются:

Анализ отношений детей к совместной деятельности в классе;

Анализ взаимоотношений (отношений детей друг к другу).

Отношение к делу, к совместной деятельности сказывается на зрелости коллектива и проявляется во взаимоотношениях. Строго говоря, коллективом можно назвать не каждую группу, а только соответствующую некоторым критериям. Важнейшими критериями выступают, во-первых, про социальность коллективной деятельности, заданность ее более широким контекстом социальных отношений, во-вторых, успешность решения группой своих групповых задач, в-третьих, имеющиеся возможности для самоопределения каждой личности, в-четвертых, благоприятный, здоровый климат коллектива, сказывающийся на мотивах взаимоотношений детей, на понимании ими друг друга, на способности сочувствовать и сплачиваться в трудную минуту.

В идеале классный коллектив самодеятелен и самоуправляем. Большое значение имеет положительное эмоциональное отношение детей к общественно полезной деятельности в классе. Успешность решения группой своих задач, может определяться моментом зрелости группы, или уровнем группового развития. Уровень группового развития одновременно является характеристикой сформированности межличностных отношений, результатом процесса формирования группы. Разнообразные подходы к анализу сформированности группы заставляли исследователей рассматривать ее в зависимости от времени существования, от частоты коммуникаций разных членов группы за определенный период времени и т.д. А.И. Донцов указывает на то, что к коллективным свойствам можно отнести «…устойчивость существования, преобладание интегративных тенденций, достаточную отчетливость групповых границ, возникновение чувства «Мы», близость норм и моделей поведения и др.». Но это не единственные возможности выделить коллектив «из окружающего мира». Выше изложено, что в качестве основания для выявления уровня группового развития принимается деятельность группы, ее ценности и цели, от которых зависит характер межличностных отношений. «Именно на этой основе строится психологическая типология групп, различающихся по уровню развития: группы высшего уровня социально-психологического развития (коллективы), просоциальные ассоциации, диффузные группы, асоциальные ассоциации, корпорации. Высший уровень группового развития обнаруживается в деятельности и межличностных отношениях, присущих коллективам».

В коллективе, в отличие от малых групп менее высокого уровня развития есть условия для самоопределения личности. «Самоопределение и самосовершенствование личности возможно постольку, поскольку дети в коллективе участвуют в совместно разделенной деятельности. Участвовать в такой деятельности невозможно, если члены коллектива не разделяют ценности, мотивы, переживания друг друга, не принимают разнообразие личностей и характеров членов коллектива». Самоопределение личности можно считать особенностью межличностных отношений в коллективе. О подлинном самоопределении личности можно говорить в том случае, когда ее поведение обусловлено не боязнью испортить отношения, а желанием достичь групповых целей деятельности, решить групповые задачи. В группе высокого уровня развития, в отличие от диффузной группы, такой способ является преобладающим и потому выступает как особое качество межличностных отношений.

Деятельностное опосредствование межличностных отношений возможно и без заданности широким социальным контекстом. Прочтение стратометрической концепции «наоборот» - от личности, творчески генерирующей новую деятельность, ищущую единомышленников к утверждению новой деятельности в социальном контексте, открывает возможность оценить особенную роль личности в формировании и функционировании группы. Творческим будет являться и построение новых отношений вместе с построением совместной деятельности. «Другой путь коллективообразования выступает как оборотная сторона первого. Здесь группа единомышленников, не имея внешне заданной цели, не будучи объединена единой заданной деятельностью, сама синтезирует ее. Процесс же коллективообразования сводится к опредмечиванию этой деятельности, борьбе за включение ее в общий каталог деятельностей общества или более широкой социальной структуры путем поиска новых единомышленников, а также средств ее реализации. Необходимо подчеркнуть, что в данном случае речь идет лишь об одном типе спонтанно возникающих групп, которые отличаются не только взаимным психологическим (эмоциональным) предпочтением участников, но и способностью совместно синтезировать новые виды деятельности, выступающие в данный период как общественно. Очевидно, что качество межличностных отношений в такой группе будет творческим, может быть, даже несколько необычным, так как при таком подходе, личность и ее возможности все же ставятся во главу угла. И психологический климат в таком коллективе будет отличаться подчиненностью творческим целям, не заданным извне. Ю.В. Синягин пишет о том, что эта практика выработки принципиально новых идей, путей, прижилась в западных корпорациях. Когда творческих, ученых людей поселяют вместе в комфортном месте, и не дают им никаких установок. Оказывается, что через некоторое время такие люди начинают спонтанно генерировать идеи. В итоге может получиться весьма ценный интеллектуальный продукт, правда, заранее трудно предсказать к какой области он будет относиться.

При нарушении совместной деятельности (например, при смене организатора деятельности) психологический климат может ухудшиться, и это станет заметным по взаимоотношениям детей. Прежде всего, возрастет количество ссор, споров и конфликтов. Затем появятся устойчивые противоборствующие группировки, занятые отставанием своего влияния на коллектив. Власть и влияние могут стать самоценностью, отношения перестанут опосредствоваться совместной деятельностью, превратятся во времяпрепровождение, в общение ради общения. Таким образом, положительное влияние группы на личность будет сведено к нулю. И это будет заметно по взаимоотношениям детей. «Результативность влияния коллектива на личность определяется самочувствием личности в коллективе. К нему относятся: удовлетворенность личности деятельностью, взаимоотношениями, руководством, защищенность личности в данном коллективе, ее внутреннее спокойствие». «При разных отношениях индивиды проявляют себя с различной, положительной или отрицательной, стороны, поэтому для обеспечения преимущественно положительного влияния группы на личность важно добиться того, чтобы межличностные отношения в ней были благоприятными».

Психологический климат коллектива создается и проявляется в процессе общения, межличностных отношений. Главная черта межличностных отношений - их эмоциональная основа. «Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы».

Проявляясь в общении, межличностные отношения детей складываются благодаря механизмам межличностного взаимодействия, межличностного восприятия и коммуницирования. Межличностное взаимодействие обусловлено несколькими механизмами взаимовлияния, важнейшими из которых являются убеждение, психическое заражение, подражание, внушение. Кроме того, ряд исследователей называют в качестве таких механизмов стыд, чувство вины, ответственность. Важными механизмами межличностного восприятия выступают эмпатия и рефлексия. Г.М. Андреева пишет: «…установлена тесная связь между идентификацией и другим, близким по содержанию явлением - эмпатией. Описательно эмпатия также определяется как особый способ понимания другого человека. Только здесь имеется в виду не рациональное осмысление проблем другого человека, а, скорее, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы. Эмоциональная ее природа проявляется как раз в том, что ситуация другого человека, партнера по общению, не столько «продумывается», сколько «прочувствуется». Процесс понимания друг друга осложняется явлением рефлексии. В социальной психологии под рефлексией понимается осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению. Это уже не просто знание или понимание другого, но знание того, как другой понимает меня, своеобразный удвоенный процесс зеркальных отражений друг друга, «глубокое, последовательное взаимоотражение, содержанием которого является воспроизведение внутреннего мира партнера по взаимодействию, причем в этом внутреннем мире в свою очередь отражается внутренний мир первого исследователя».

В подростковом возрасте огромное влияние на межличностное восприятие оказывают групповые нормы и правила, через которые подростки видят и оценивают друг друга. Эти оценки имеют главное значение для построения общения одноклассников друг с другом, влияют на его количественную и качественную сторону. «Они помогают научиться контролировать социальные формы поведения, развивать соответствующие возрасту интересы и навыки, учат сопереживать, вместе решать общие проблемы». Коммуникативное измерение межличностных отношений является чрезвычайно важным. Один из способов наказать члена группы, заставить его поступать по нормам и правилам подросткового коллектива - это бойкот, то есть полное прерывание общения. Бойкот показывает ребенку, что он отлучен от желанной деятельности общения и от тех людей, с которыми можно общаться. Такая ситуация не слишком приятна и для взрослого, а для подростка является суровым испытанием, часто запоминающимся на всю жизнь. «Даже временные неполадки с одноклассниками переживаются остро: ему кажется, что все от него отвернулись. Самая неприятная для подростка ситуация - это осуждение коллектива, товарищей, а самое тяжелое испытание - открытый или негласный бойкот, нежелание общаться. Переживание одиночества тяжко и невыносимо для подростка».

**1.3 Проблема мотивации межличностных отношений в психологии**

Мотивация является одной, из фундаментальных проблем, как отечественной, так и зарубежной психологии. При этом, как писал Х. Хеккаузен «едва ли найдется другая такая же необозримая область психологического исследования, к которой можно было бы подойти со столь разных сторон, как к психологии мотивации».

Разработка проблемы мотивации в современной психологии связана прежде всего с анализом источников активации человека, побудительных сил его деятельности, поведения, с поиском ответа на вопрос, что побуждает человека к деятельности, каков мотив, «ради чего» он ее осуществляет. «Когда люди обращаются друг с другом, то прежде всего возникает вопрос, о мотивах, побуждениях, которые толкнули их на такой контакт с другими людьми, а так же о тех целях, которые с большей или меньшей осознанностью они ставят перед собой».

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает необходимость определения мотивации как психического процесса, при этом необходимо отметить, что между различными школами современной психологии намечаются существенные расхождения. Так термин «мотивация поведения» используется то в более узком, то в более широком смысле слова. В узком смысле слова, по мнению П.М. Якобсона, это мотивация конкретных форм поведения человека. В широком смысле слова под мотивацией поведения подразумевают совокупность тех психологических моментов, которые определяются поведением человека в целом. С этой точной зрения согласны также В.И. Ковалев и С.Л. Рубинштейн, которые под мотивацией понимают систему разнообразных факторов детерминирующих поведение и деятельность человека. С общественной природой мотивации человеческой деятельности связано влияние, которое оказывает на нее оценка обусловленная общественными нормами, самооценкой и оценкой со стороны окружающих. При этом подчеркнем, что понятие «мотива» уже понятия «мотивация» который «выступает тем сложным механизмом соотношения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который определяет возникновение и направление, а так же способы осуществления конкретных форм деятельности.

Наиболее спорным в психологии мотивации человеческой деятельности является вопрос о соотношении мотива и потребности. Так, существует утверждение о том, что потребности не являются мотивами, такой точки зрения придерживается, так, С.П. Манукян. Она считает, что потребность порождается и актуализируется объектами внешнего мира и поэтому конечные побудительные силы поведения человека необходимо искать в предметах и явлениях объективной действительности.

Противоположной точки зрения придерживается М.И. Бажович, у которой читаем: «Деятельность может побуждаться непосредственными потребностями». Выступая против такого понимания, которое мотивом считает объекты, отраженные в сознании человека, М.И. Бажович, аргументирует свое мнение тем, что люди пользуются натуральными предметами для удовлетворения своей потребности, но и образовывают новые предметы. Причем, как справедливо отмечает М.И. Бажович, овладение предметом не всегда порождает потребность.

Наиболее адекватную, на наш взгляд, объективную область исследования мотивации к настоящему времени сформировала общепсихологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева. А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн считают, что мотив - это то, что отражается в сознании человека, служит побуждением к деятельности и направляет ее на удовлетворение определенной потребности. При чем, в качестве мотива, по мнению А.Н. Леонтьева, выступает не сама потребность, а предмет потребности, т.е. по мотивом следует понимать именно определенную потребность.

Кроме мотивов, потребностей в качестве побудителей человеческого поведения рассматривают так же цели, эмоции, интересы, задачи, желания. Так, В.Г. Асеев указывает на то, что мотивация теснейшим образом связана с эмоциями. При этом, одна из функций эмоций состоит в том, что они ориентируют человека, указывают на значимости окружающих явлений, на степени их важности. Другая функция эмоций состоит в относительно устойчивой во времени установки на тот или иной функционально энергетический уровень жизнедеятельности.

С.Л. Рубинштейн так же указывает на то, что «мотив человеческих действий естественно связан с их целью, поскольку мотивом является побуждение или стремление ее достигнуть. При этом создается возможность как схождения так и расхождения между мотивом и целью. Целью является выполнения общественной деятельности, а мотивом удовлетворение личных потребностей. Единство деятельности конкретно выступает как единство тех целей на которые она направлена, и мотивов из которых она исходит.

Таким образом, из всего вышесказанного становится очевидно, что мотивы как побудители деятельности, не выступают обособленно, они неизбежно сопровождаются эмоциями, чувствами человека. А так же, что наличие мотива деятельности всегда предполагает и наличие цели деятельности.

Таким образом, под мотивом можно понимать - устойчивую, внутреннюю психологическую причину поведения человека, его поступков. Соответственно мотивация - это динамический процесс физиологического и психологического управления поведением человека, определяющей его направленность, организованность, активность, устойчивость.

В зависимости от значимости, выделяют социальные и узколичные мотивы (П.М. Якобсон). К социальным мотивам относятся долг, ответственность, понимание социальной значимости деятельности; стремление занять определенную позицию - узколичные мотивы так же к узколичным мотивам относится ориентация на разные способы взаимодействия с другим человеком, повышение уровня материального благополучия, повышение культурного уровня и другие.

К. Обуховский так же выделяет защитные мотивы - это мотивы как бы «прикрывают» лежащие в их основе потребности, в которых человеку трудно признаться самому. Проявление защитного мотива имеет место тогда, когда действия не противоречат цели, но связаны с ней только частично.

Важно также то, какую функцию выполняет тот или иной мотив, так, стимулирующая или побудительная функция мотивов реализуется в две стадии:

а) потенциальная устремленность человека, наличная избирательная тенденция как своеобразный психологический вектор физиологической активности;

б) реализация победившей потенциальной устремленности проявившейся затем в наличии какого-то акта деятельности.

С точки зрения Леонтьева является решающей смыслообразующая функция мотива.

Многие исследователи проблемы мотивации человеческой деятельности сходятся в том, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры. (В.Г. Асеев, М.И. Бажович, А. Маслоу, Б.И. Дадонов и др.). При этом структура понимается как относительно устойчивое единство элементов, их отношений и целостности объекта. Анализ структуры мотивации позволил В.Г. Асееву выделить в ней «отрицательное и положительное основание ее составляющих» В.Г. Асеев выделил функциональную и содержательную сторону мотива.

Существенным для исследования структуры мотивации являются выделенные Б.И. Дадоновым ее четыре структурных компонента:

) удовольствие от самого процесса деятельности;

) прямой результат деятельности;

) вознаграждение за деятельность;

) избежание санкции, которая грозит в случае уклонения от деятельности или недобросовестного ее исполнения.

Большой интерес представляет также «потребностный треугольник» А. Маслоу, в котором с одной стороны выступает социальная, интерактивная зависимости человека, а с другой - его познавательная когнитивная природа, связанная с самоактуализацией. Особенности классификации мотивов А. Маслоу, по мнению Х. Хеккаузена, является:

) разграничивает не отдельные мотивы, а цели группы;

) эти группы упорядочены в ценностной иерархии в соответствии с их роли в развитии личности.

При этом, основной идеей А. Маслоу является принцип относительного приоритета актуализации мотивов, т.е. прежде чем активируются и начнут определять поведение потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

Х. Мюррей из множества побудителей поведения выделил 4 основных: потребность в достижении; потребность в доминировании; потребность в самостоятельности; потребность в аффиляции.

Выводами нашего теоретического исследования проблемы отношений и предпочтений в коллективе будут следующие:

В коллективе дифференциация, а значит и структурирование возможно двумя разными путями: во-первых на основе эмоциональных предпочтений, а, во-вторых, через установление референтных отношений. Отношения и предпочтения теснейшим образом взаимосвязаны;

Предпочтения выражают избирательность выбора, референтные отношения основаны на «значимости, связывающей субъекта с другим человеком или группой лиц»;

Наиболее часто социометрию используют для выявления структуры группы, точнее статусно-ролевой структуры группы. Благодаря социометрии можно выявить лидеров, «звезд», «предпочитаемых», «отвергаемых», «изолированных» детей в классном коллективе;

Референтность лежит в более глубоких слоях внутригрупповой активности, опосредствуемой ценностями, принятыми в данном сообществе;

Центральными моментами анализа отношений в классном коллективе являются: 1) анализ отношений детей к совместной деятельности в классе; 2) анализ взаимоотношений (отношений детей друг к другу);

Высший уровень группового развития обнаруживается в деятельности и межличностных отношениях, присущих коллективам;

В коллективе создается особый психологический климат, отражающий ценностно-ориентационное единство и степень развития групповой эмоциональной идентификации членов коллектива друг с другом. Чем выше эти показатели, тем больше оснований утверждать, что членов коллектива связывает совместная деятельность;

Можно понимать коллективообразование не только через овладение социально-заданной деятельностью, но и через генерацию личностями, собранными в коллектив новых видов деятельности. Межличностные отношения в таком коллективе и психологический климат отличаются высоким уровнем творчества.

При нарушении совместной деятельности психологический климат может ухудшиться, и это станет заметным по взаимоотношениям детей;

Межличностное взаимодействие обусловлено несколькими механизмами взаимовлияния, важнейшими из которых являются убеждение, психическое заражение, подражание, внушение. Кроме того, ряд исследователей называют в качестве таких механизмов стыд, чувство вины, ответственность. Важными механизмами межличностного восприятия выступают эмпатия и рефлексия.

В подростковом возрасте огромное влияние на межличностное восприятие оказывают групповые нормы и правила, через которые подростки видят и оценивают друг друга.

Мотивация межличностных отношений представляет собой сложное структурное образование, которое включает в себя различные виды мотивов и выполняет определенные функции, кроме того существует связь мотивации с направленностью личности.

## **2. Описание исследования предпочтений и отношений в классном коллективе**

## референтный коллектив психологический классный

## **2.1 Методические основы исследования, контингент испытуемых**

Исследование отношений и предпочтений мы провели в подростковом классном коллективе при помощи методической процедуры референтометрии, имеющей многочисленные варианты и многократно описанной. «В ходе выполнения референтометрии, учитель должен составить план индивидуальной беседы со школьником, основное содержание которой заключается в следующем. Учитель указывает школьнику, что он может познакомиться с некоторыми оценками, которые ему дали одноклассники. Учитель спрашивает, с чьей бы оценкой испытуемый хотел познакомиться. После того как ученик назвал одного из одноклассников, учитель предлагает ему сделать еще один выбор соученика. И, наконец, уже совершенно окончательный, третий выбор. Эти три одноклассника и составляют ядро референтной группы для данного школьника».

Согласно выделенному нами предмету - отношения и предпочтения в классном коллективе, мы построили исследование таким образом, чтобы как можно нагляднее показать, как и на основании чего строятся отношения и как они выражаются в предпочтениях. Цель исследования: выявить наиболее референтных для данного классного коллектива лиц.

В ходе применения процедуры исследования решался ряд частных задач, отражающих его этапы:

Вырабатывались критерии взаимооценки, отражающие наиболее ценные для коллектива подростков качества личности;

Осуществлялось взаимооценивание;

Выявлялся референтный круг;

Проводилась обработка и представление данных;

Обсуждались результаты и были сделаны выводы.

В исследовании принимали участие ученики 7-го класса МОУ СОШ №14 в количестве 18 человек.

На классном часе мы предложили детям назвать те качества личности человека, которые ценны для классного коллектива. Затем совместно с детьми мы отобрали три наиболее важных качества. После чего попросили каждого подростка оценить трех одноклассников, участвующих в исследовании по трем названным качествам по 5-балльной шкале. Затем мы попросили подростков назвать (в письменном виде) трех одноклассников, мнение которых об их личностных качествах они хотели бы узнать. После проделанной процедуры подвергли данные статистической обработки, обобщили их и сделали выводы.

## **2.2 Представление данных, результаты и выводы**

На первом этапе определения наиболее ценных личностных качеств для групповой деятельности, мы получили первичный список:

) общительность;

) целеустремленность;

) дисциплинированность;

) ум;

) доброта;

) уравновешенность;

) организованность;

) способность понимать других;

) способность сочувствовать другим;

) ответственность.

Далее были выбраны членами коллектива 3 самых важных качества:

общительность;

ответственность;

способность понимать других.

Данные, полученные взаимным оцениванием, мы представляем в таблице 1.

Таблица 1. Результаты взаимного оценивания (среднее арифметическое)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Абубекерова Е. | Андрющак С. | Батурин В. | Бондарева Н. | Бондарев Н. | Васильев А. | Гайфулин Я. | Григорьев К. | Иванов Т. | Иванов Ю. | Ким Татьяна | Клеменова А. | Мухтаров А. |
| Абубекерова Е. |  |  | 4,7 |  |  | 4 |  |  |  |  |  | 4,7 |  |
| Андрющак С. |  |  | 4,3 |  |  |  | 3,7 |  |  | 4 |  |  |  |
| Батурин В. |  |  |  |  |  | 4,3 |  | 4,3 |  |  |  |  |  |
| Бондарева Н. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 5 | 4 |
| Бондарев Н. |  |  | 5 |  |  | 4,7 |  |  | 4 |  |  |  |  |
| Васильев А. |  |  | 4,7 |  |  |  |  |  |  | 4 |  |  |  |
| Гайфулин Я. |  |  | 4,7 |  | 3,3 |  |  |  |  |  | 4 |  |  |
| Григорьев К. |  |  | 4,7 |  |  |  |  |  | 4 |  |  | 4,3 |  |
| Иванов Т. |  |  |  |  |  |  | 4,3 |  |  | 4 |  |  |  |
| Иванов Ю. |  |  | 4,7 |  |  |  |  |  | 4,3 |  |  | 4,3 |  |
| Ким Татьяна |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4,7 |  |
| Клеменова А. | 2,3 |  | 4,7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Мухтаров А. |  |  |  |  |  | 4,7 |  |  |  |  |  |  |  |
| Оганесян Р. |  |  | 5 |  |  | 4,3 |  |  |  |  |  |  |  |
| Светличный А. |  |  | 4,7 |  |  |  |  |  |  | 3,1 |  |  |  |
| Сергеева Н. | 3,7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |  |
| Ткаченко А. |  |  | 4,1 |  |  | 4 |  |  |  | 3,1 |  |  |  |
| Халатян Лера |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 4,7 |  |
| Среднее | 3 | 0 | 4,7 | 0 | 3,3 | 4,3 | 4 | 4,3 | 4,4 | 3,6 | 4 | 4,5 | 4 |
| Кол-во оценок | 2 | 0 | 11 | 0 | 1 | 6 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 7 | 1 |
| Кол-во взаимных оценок | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 |

Как следует из Таблицы 1, наиболее часто подвергается оцениванию одноклассниками Батурин В. Его же личностные качества оцениваются одноклассниками наиболее высоко (средний балл 4,7). Пристальное внимание к Клеменовой А. и также очень высокие оценки качеств ее личности (средний балл 4,5). Довольно высоко оценивают одноклассники личностные качества Иванова Тимофея (средний балл 4,4). Довольно часто, но невысоко оцениваются личностные качества Иванова Ю. (5 оценок, средний балл 3,6). Наиболее низкие оценки у Халатян Леры (средний балл 2,9). Взаимностью оценивания характеризуются в наибольшей степени Батурин В. (3 взаимных оценки), Клеменова А. (2 взаимных оценки), Васильев А. (2 взаимных оценки). Взаимность оценок свидетельствует о том, что одноклассники интересуются личностями друг друга, внимательны друг к другу. Никаких оценок со стороны одноклассников не получили Андрющак С. и Бондарева Н. Это означает, что одноклассники их «не видят» как личностей, как бы не приглашают ко взаимному оцениванию, а значит исключают из совместной деятельности и общения. На основании таблицы взаимного оценивания можно сделать предположения о референтности некоторых лиц для классного коллектива, об их особых авторитетных позициях. Чтобы проверить это, мы дали подросткам следующее задание: «Напишите фамилии 3-х человек, оценку которыми качеств своей личности Вы бы хотели узнать». Результаты такого исследования референтных предпочтений мы приводим в Таблице 2.

Таблица 2. Результаты исследования референтных предпочтений

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Абубекерова Е. | Андрющак С. | Батурин В. | Бондарева Н. | Бондарев Н. | Васильев А. | Гайфулин Я. | Григорьев К. | Иванов Т. | Иванов Ю. | Ким Татьяна | Клеменова А. | Мухтаров А. |
| Абубекерова Е. |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| Андрющак С. |  |  | + |  |  |  |  |  |  | + |  | + |  |
| Батурин В. |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| Бондарева Н. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + | + |
| Бондарев Н. |  |  | + |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |
| Васильев А. |  |  | + |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |
| Гайфулин Я. |  |  | + |  | + |  |  |  |  |  | + |  |  |
| Григорьев К. |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |  | + |  |
| Иванов Т. |  |  |  |  |  |  | + |  |  | + |  |  |  |
| Иванов Ю. |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |  | + |  |
| Ким Татьяна |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |
| Клеменова А. |  |  | + |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |
| Мухтаров А. |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| Оганесян Р. |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |
| Светличный А. |  |  | + |  |  |  |  |  |  | + |  | + |  |
| Сергеева Н. | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |
| Ткаченко А. |  |  | + |  |  | + |  |  |  |  |  | + |  |
| Халатян Лера |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + | + |  |
| Кол-во выборов | 1 | 0 | 13 | 0 | 1 | 7 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 12 | 1 |
| Кол-во взаимных выборов | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |

Как видно из данных таблицы, можно сделать вывод не только о референтных кругах отдельных членов коллектива, но и о том, что есть лица, референтные для всего класса. Наиболее референтными лицами в классе являются Батурин В., Клеменова А. и Васильев А. Одноклассники готовы считаться с их мнением и отношением к происходящему в классном коллективе. Очевидно, что они составляют тройку лидеров в классе, глубоко через ценностные ориентации влияющие на одноклассников. И ориентируются они, в общем-то, друг на друга. Батурин В. предпочитает мнение Васильева А. Для Клеменовой А. важно мнение и Батурина В. и Васильева А. Ценности таких подростков как Андрющак С., Бондарева Н., Григорьев К., не интересуют никого из одноклассников. Таким образом, они реально не имеют «веса» в классном коллективе. Если они завтра исчезнут из класса, то ничего не изменится. Это может означать, что, в действительности (если бы инструкция не предполагала выбор только одноклассников, а еще и лиц «за пределами» классного коллектива), эти ребята выбрали бы личностей, не входящих в классный коллектив. То есть их жизнь, осуществление ими своих ценностей проходит вне класса, а где-то в другом месте и с другими людьми.

Обращает на себя внимание тот факт, что не все подростки, личность которых высоко оценивается одноклассниками, являются референтными для класса лицами. К таким людям, например, относится Иванов Т., Григорьев К., Гайфулин Я. Это означает, что реального вклада в совместную коллективную деятельность одноклассники от них не видят или не замечают.

При построении воспитательной работы с этим классным коллективом, необходимо оказывать влияние, прежде всего, на тех ребят, которые входят в большинство референтных кругов одноклассников. Именно их понимание и их слово может, как организовать, так и разрушить классный коллектив.

По результатам, представленным в данной главе, мы можем сделать следующие выводы:

Идея референтометрии состоит в том, чтобы, с одной стороны, дать возможность испытуемому ознакомиться с мнением любого члена группы по поводу заранее отобранных и, несомненно, значимых объектов (в том числе с оценкой его, испытуемого, личных качеств), а с другой - строго ограничить количество таких избираемых лиц. Это вынуждает испытуемого проявлять высокую степень избирательности к мнению и оценке привлекающих его лиц;

В исследовании принимали участие ученики 7-го класса МОУ СОШ №14 в количестве 18 человек.

Наиболее часто подвергается оцениванию одноклассниками Батурин В. Его же личностные качества оцениваются одноклассниками наиболее высоко (средний балл 4,7). Пристальное внимание к Клеменовой А. и также очень высокие оценки качеств ее личности (средний балл 4,5).

Никаких оценок со стороны одноклассников не получили Андрющак С. и Бондарева Н. Это означает, что одноклассники их «не видят» как личностей, как бы не приглашают ко взаимному оцениванию, а значит исключают из совместной деятельности и общения.

Наиболее референтными лицами для одноклассников являются Батурин В., Клеменова А. и Васильев А. Одноклассники ориентируются на их мнение и отношение к происходящему в классном коллективе;

Ценности таких подростков как Андрющак С., Бондарева Н., Григорьев К., не интересуют никого из одноклассников. Можно сказать, что они выключены из деятельности класса.

Высокая оценка личности одноклассника еще не гарантия того, что он реально влияет на происходящие в коллективе процессы. Референтность - это особое качество личности человека, заключающееся в его авторитетности для других одноклассников;

При построении воспитательной работы с этим классным коллективом, необходимо оказывать влияние, прежде всего, на тех ребят, которые входят в большинство референтных кругов одноклассников. Именно их понимание и их слово может, как организовать, так и разрушить классный коллектив.

## **Заключение**

В последнее десятилетие развития психологической науки проблемы коллектива, казалось бы, потеряли актуальность. Почти прекратились исследования коллектива и процессов, происходящих в нем. Но не так давно, когда стало ясно, что без коллективной идеи, особенно в школе, не обойтись. Хотим мы этого или нет, но коллектив имеет большой воспитательный потенциал. Именно через классный коллектив детьми присваиваются общественные ценности. И чем более детский коллектив будет ориентирован на общественно полезную деятельность, на общечеловеческие ценности, тем более зрелых граждан он будет воспитывать. Такая оценка роли коллектива вновь сделала его изучение актуальным.

В нашем исследовании мы рассмотрели с теоретических позиций структуру, закономерности функционирования и развития коллектива. Уделили серьезное внимание развитию отношений и предпочтений в классе. Кратко обобщая все вышеизложенное, можно отметить, что структурирование коллектива возможно двумя путями: во-первых на основе эмоциональных предпочтений, а, во-вторых, через установление референтных отношений. Предпочтения выражают избирательность выбора, референтные отношения основаны на «значимости, связывающей субъекта с другим человеком или группой лиц» и являются показателем ценностных ориентаций личности. Иными словами, кто привлекателен для подростка, тот и влияет на формирование у него ценностных ориентаций. Практика показывает, что в классе всегда одни дети являются референтными для других. Таким образом, одноклассники влияют на развитие друг друга.

Если для выявления структуры класса достаточно социометрического исследования, то анализ ценностей, разделяемых в данном классе, возможен только с использованием модифицированных методов социометрии, учитывающих мотивацию выборов или референтометрии. Референтометрия позволяет выстроить для каждого члена классного коллектива ядро его референтных предпочтений и сделать выводы о референтных отношениях, в которых находится испытуемый с одноклассниками. В рамках осмысления референтных отношений можно рассматривать проблемы совместной деятельности в классном коллективе и особенности межличностных взаимосвязей.

В коллективе складывается особенное отношение к совместной деятельности и глубокие межличностные отношения. Все это проявляется в психологическом климате коллектива. При нарушении совместной деятельности психологический климат может ухудшиться, и это станет заметным по взаимоотношениям детей.

В результате референтометрического исследования, проведенного нами в 7 классе МОУ СОШ №14, мы выявили референтных лиц для каждого из членов классного коллектива. Для проведения референтометрии мы использовали референтометрическую процедуру, которая, с одной стороны, дает возможность испытуемому ознакомиться с мнением любого члена группы по поводу заранее отобранных и, несомненно, значимых объектов, а с другой - строго ограничить количество таких избираемых лиц. Это вынуждает испытуемого проявлять высокую степень избирательности к мнению и оценке привлекающих его лиц. В итоге мы вывили не только референтных лиц для каждого испытуемого, но и референтных лиц для всего класса. Это те подростки, которые являются авторитетом для большинства одноклассников. А также обнаружили тех ребят, референтные отношения которых лежат за пределами класса.

Исследование дало возможность определить, что высокая оценка личности одноклассника - это еще не признак референтности. Личность с замечательными качествами может существовать как бы отдельно от коллектива.

Общие рекомендации, которые мы разработали в помощь классному руководителю, включали в себя пожелания строить воспитательную работу с этим классным коллективом на основе влияния на референтных одноклассников, так как они очень авторитетны и к ним подростки непременно прислушаются. Именно их понимание и их слово может, как организовать, так и разрушить классный коллектив.

## **Библиографический список**

1. А.В. Петровский // Российская педагогическая энциклопедия. - Режим доступа: www.psylib.ru;

2. Андреева Г.М. Социальная психология. - Режим доступа: www.myword.ru;

. Аникеева. Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. - М., 1983;

. Введение в психологию / Под общ. ред. Петровского А.В. - М., 1996;

. Донцов А.И. О понятии группы в социальной психологии // Социальная психология: Хрестоматия /Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая - М, 2003;

. Драгунова Т.В. Подросток. - М., 1976;

. Кон И.С. Открытие «Я». - М., 1978;

. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Морено. - М., 1994;

. Массен П., Конджер Д, Каган Дж., Хьюстон А. Развитие личности ребенка // психология подростка / сост. Ю.И. Фролов. - М., 1997;

. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. - М., 2003, Кн. 1;

. Петровский А.В. Психологическая теория коллектива. - М., 1979;

. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. - М., 1978;

. Практическая психодиагностика / под ред. Д.Я. Райгородского. - Самара, 1998;

. Референтность // Психология. Словарь /сост. Л.А. Карпенко. - М., 1990;

. Синягин Ю.В. Динамика процесса коллективообразования // Вопросы психологии, 1992, №1;

. Фридман Л.М., Пушкина Т.А., Каплунович И.Я. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. - М., 1988;

. Хабарова О.Е., Швецова С.В., Цыпленкова Е.В. Метод социометрии: мониторинг. - Режим доступа: www.ihtik.lib.ru

. Вартанова, И.И. К проблеме диагностики мотивации / И.И. Вартанова // Вестник МГУ. Психология. сер 14 - 1998 г. №2.

. Батаршев, А.В. Современные теории личности: Краткий очерк / А.В. Батаршев. - М., 2003.

. Донцов, И.И., Белокрылова, Г.М. Профессиональные представления студентов психологов. Вопросы психологии / Донцов И.И., Г.М. Белокрылова. - М., 1999. - №2.

. Шевандрин, Н.И. Мотивация / Н.И. Шевандрин, И.В. Коваленко // Детский психолог. - М., 1995. - №7.

. Божович, М.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / М.И. Божович. - М., 1986.

. Бжалова, И.Г. Установка и поведение / И.Г. Бжалова. - М., 1989.

. Шалионов, Г.М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте / Г.М. Шалионов // Автореферат. С-Пб. 1997.

. Юпитова, А.В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов / А.В. Юпитова, А.А. Зотова. - Социс, 1997. - №3.

. Якунин, В.А. Педагогическая психология / В.А. Якунин. - С-Пб., 1998.

. Забродин, Ю.М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности. Вопросы психологии / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский. - М., 1989. - №6.