***Социально-психологическая самоаттестация группы как коллектива (СПСК***

Основу данной методики, предназначенной для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива, составляет следующий список суждений [всего их 75, причем 5 из них — контрольные (они отмечены в списке крести­ками слева) и 70 — рабочие].

1. Свои слова подтверждают делом.

2. Осуждают проявления эгоизма и индивидуализма.

3. Имеют одинаковые убеждения.

4. Радуются успехам друг друга.

5. Оказывают помощь и поддержку другим группам и но­вичкам в своей группе.

6. Слаженно работают, умело взаимодействуют друг с другом.

7. Знают стоящие перед группой задачи.

8. Достаточно требовательны друг к другу.

9. Все вопросы решают сообща.

10.Единодушны в оценках проблем, стоящих перед группой.

11.Доверяют друг другу.

12. Делятся опытом работы с другими группами и новичка-  
ми в своей группе.

13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.

14. Хорошо знают итоги работы группы. + 15. Никогда и ни в чем не ошибаются.

16.Правильно оценивают свои успехи и неудачи.

17.Личные интересы не ставят выше интересов всей группы.

18.Имеют общие увлечения (хобби).

19.Защищают друг друга.

20.Считаются с интересами других групп и новых членов в своей группе.

21.Заменяют друг друга в групповых делах при необходимости.

22.Знают как положительные, так и отрицательные стороны в работе группы.

23.Трудятся с полной отдачей сил над решением стоящих пе­ред группой задач.

24.Не остаются равнодушными, если задеты интересы группы.

25.Быстро добиваются согласия при распределении обязан­ностей в группе.

26.Помогают друг другу.

27.Справедливо относятся не только к своей, но и к другим группам, не только к старым, но и к новым ее членам.

28.Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в ра­боте группы.

29. Хорошо знают правила поведения в группе.  
30. Никогда ни в чем не сомневаются.

31. Не бросают начатое дело на полпути.

32. Горячо отстаивают принятые в группе нормы и правила  
поведения.

33. Одинаково правильно оценивают успехи группы.

34. Искренне огорчаются при неудачах товарищей по группе.

35. Одинаково правильно оценивают работу как своей, так и других групп, как старых, так и новых членов группы.

36. Умеют предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в группе.

37.Хорошо знают свои обязанности.

38.Сознательно подчиняются дисциплине.

39.Искренне верят в свою группу.

40.Одинаково правильно оценивают неудачи своей группы.

41.Тактично ведут себя в отношении друг друга.

42. Никогда не подчеркивают преимуществ своей группы перед другими группами, преимуществ старых ее членов перед новыми.

43. Быстро находят между собой общий язык.

44. Знают, как лучше всего взаимодействовать друг с другом  
в совместной работе.

45. Всегда и во всем правы.

46. Личные интересы не ставят выше интересов других чле-  
нов группы.

47.Активно поддерживают полезные для группы начинания.

48.Имеют сходные представления о нравственности.

49.Доброжелательно относятся друг к другу.

50.Тактично ведут себя по отношению не только к своей, но и к другим группам, по отношению не только к старым, но и к новым членам группы.

51.Способны взять на себя руководство группой, если потре­буется.

52.Хорошо знают права и обязанности друг друга.

53.По-хозяйски относятся к материальным ценностям группы.

54.Поддерживают добрые начинания в группе.

55.Придерживаются одинаковых точек зрения о том, каки-  
ми качествами должен обладать каждый член группы.

56.Уважают друг друга.

57.Активно стремятся к сотрудничеству с другими группа­ми и с новыми членами в своей группе.

58.Готовы при необходимости взять на себя обязанности то­варищей по группе.

59.Хорошо знают черты характера друг друга.

60. Умеют делать все на свете.

61. Ответственно выполняют любую работу.

62.Оказывают активное сопротивление всему, что разобща­ет группу.

63.Одинаково правильно оценивают распределение различ-. ных поощрений между членами группы.

64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.

65. Искренне радуются успехам других групп, новых членов  
своей группы.

66.Действуют организованно и дружно в сложных ситуациях.

67.Хорошо знают индивидуальные склонности и привычки друг друга.

68.Активно участвуют в работе, полезной для всей группы.

69.Лично заботятся об успехах группы.

70.Одинаково правильно оценивают наказания, которые за ошибки получают члены группы.

71.Внимательно относятся друг к другу.

72.Искренне огорчаются при неудачах не только своей, но и других групп, не только старых, но и новых членов группы.

73.Быстро и бесконфликтно во всех ситуациях находят та­кое распределение обязанностей между собой, которое вполне устраивает всех.

74.Хорошо знают, как обстоят друг у друга дела.

75. На любой вопрос могут дать правильный ответ.

При помощи 70 рабочих суждений, включенных в этот спи­сок, оценивается уровень развития в данной группе разнообраз­ных отношений, характерных для сформировавшегося коллек­тива. Контрольные суждения служат определению того, можно ли доверять ответам, предложенным испытуемыми на рабочие суждения. Если ответы на контрольные суждения окажутся от­личными от тех, какими они должны быть при внимательном и искреннем отношении к участию в исследовании со стороны чле­нов изучаемой группы, то в свою очередь ответы на рабочие суж­дения считаются ненадежными и не заслуживающими доверия.

Все 70 рабочих суждений в методике разделены на 7 групп по 10 суждений в каждой. Это — подшкалы данной методики, при помощи которых экспериментально оценивается степень развитости в группе как коллективе 7 видов отношений. Эти от­ношения следующие:

1.Ответственность. Отношения членов группы к совмест­ной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой.

2.Коллективизм. Стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

3.Сплоченность. Единство мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях.

4. Контактность. Взаимная общительность, личные, эмоцио­нально-непосредственные отношения между членами группы.

5. Открытость. Отношения членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы.

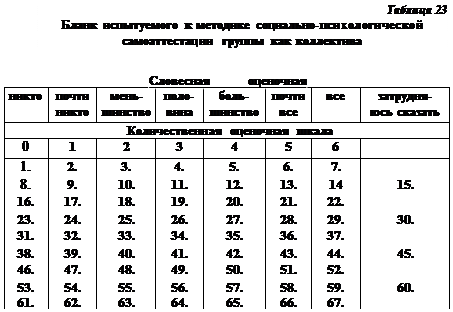
6. Организованность. Способность к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотноше­ний, необходимых для эффективной групповой работы.

7. Информированность. Доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы.

В бланке, представленном в табл. 23, которым пользуются чле­ны группы в процессе ее обследования, слева направо вертикаль­ными рядами цифр обозначены номера рабочих суждений ме­тодики (за исключением крайнего правого столбца, где распо­ложены номера контрольных суждений). Каждый из семи рас­полагающихся слева направо столбцов включает в себя номера тех суждений, которые включены в отдельную подшкалу мето­дики, а сами подшкалы с первой по седьмую представлены в этом бланке столбцами, следующими друг за другом в соответствую­щем порядке. Так, например, первый слева столбец представля­ет подшкалу «ответственность»; второй слева столбец — подшка­лу «коллективизм» и так далее.

В верхней части бланка (табл. 23) представлена оценочная шкала, пользуясь которой члены изучаемой группы дают оцен­ки отношениям в своей группе по каждому из 70 рабочих и 5 контрольных суждений, перечисленных выше. Соответствующие оценки сначала даются в словесных формулировках оценочной шкалы, затем переводятся в баллы, и эти баллы проставляются в бланке слева от порядкового номера соответствующего суждения.

Перед началом исследования каждый член группы получает по одному бланку, изображенному в табл. 23, и инструкцию сле­дующего содержания:

«Сейчас вам будет зачитан список суждений, которые харак­теризуют отношения, существующие в развитом, сформировав­шемся коллективе. При помощи этих суждений вы должны бу­дете оценить степень развитости своей группы как коллектива, т.е. сказать, насколько в вашей собственной группе представле­ 

ны и развиты такие отношения между ее членами. Свою группу вы будете оценивать по каждому из 75 суждений в отдельности, пользуясь при этом имеющимся у вас бланком и шкалой» пред­ставленной в верхней его части. Порядок работы с методикой следующий: после того как вам будет зачитано первое суждение, вы должны будете оценить по нему свою группу и выбранную вами оценку поставить справа от номера соответствующего суж­дения на бланке. Затем зачитывается второе суждение и проце­дура повторяется многократно до тех пор, пока каждый из вас не оценит свою группу по всем 75 суждениям». Замечание. Если по тому или иному суждению испытуемый не в состоянии оценить свою группу, то в бланк вместо конкретной цифровой оценки вносится прочерк «-», соответствующий последнему пункту словесной оце­ночной шкалы «затрудняюсь сказать». Необходимо, однако, стараться, чтобы этих прочерков было как можно меньше. После того как все бланки заполнены членами группы, про­изводятся анализ.

МЕТОДИКА ЭМОЦИОНАЛЬНО-СИМВОЛИЧЕСКОЙ АНАЛОГИИ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА

Большинство методов социально-психологического исследования ученического коллектива, позволяющих получить целостную и раз­вернутую картину существующих в нем отношений, основаны на индивидуальных ответах учащихся и предполагают сложную процедуру дальнейшей статистической обработки первичных дан­ных. Для работы классного руководителя, вожатого, воспитателя зачастую достаточно оценить лишь уровень социально-пснхологического развития ученического коллектива, характер внутренних взаимоотношений (например, с целью определения перспектив ближайшего роста, не детализированных по отдельным парамет­рам и частным видам отношений, активизировать осознание членами ученического коллектива степени своей социально-пси­хологической зрелости).

Эта задача может быть решена с помощью методики эмо­ционально-символическая аналогия. По технике проведения она предполагает самоаттестацию коллектива. Основное средство по­лучения необходимой информации о коллективе -— суждения са­мих членов коллектива, поэтому методику можно назвать само­оценка коллектива через эмоционально-символическую аналогию. Критериями для оценки уровня социально-психологического раз­вития, на котором находится исследуемый ученический кол­лектив, в методике выступают целостные, эмоционально-ус­ловные образы-символы, в свернутом виде отражающие особен­ности взаимодействий и взаимоотношений детей в колллективе, их нормы и ценностные ориентации.

Образы-символы в методике подобраны с учетом возрастных социально-психологических особенностей детей подросткового и юношеского возраста, их стремления к романтике, к эмоцио­нальному восприятию действительности. В условных символах они характеризуют реальные проявления групповых форм поведе­ния на пяти различных этапах развития коллектива. Для обоз­начения этих этапов, или уровней, развития в методике исполь­зуются следующие названия: «Песчаная россыпь», «Мягкая гли­на», «Мерцающий маяк», «Алый парус», «Горящий факел». Описываются он следующим образом.

«Песчаная россыпь»

Присмотритесь к песчаной россыпи: сколько песчинок собрано «месте и в то же время каждая из них — сама по себе. Налетит слабый ветерок м отнесет часть песка в сторону, рассыплет его по площадке. Дунет ветерок посильнее — и не станет россыпи.

Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый как песчинка: и вроде все вместе и в то же время каждый отдельно. Нет того, что сцепляло бы, соединяло людей. Здесь люди или еще мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твердого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

Группа эта существует формально, не принося радости и удов­летворения всем, кто в нее входит.

«Мягкая глина»

Известно, что мягкая глина - - материал, который сравнительно легко поддается воздействию, и из него можно лепить различные изделия. В руках хорошего мастера (а таким в группе, классе, ученическом коллективе может быть комсомольское бюро, комсорг, командир, организатор дела) этот материал прев­ращается в искусный сосуд, в прекрасное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложить усилий. Больше того, когда мягкая глина окажется в руках неспособного человека, она может принять самые неопределенные формы.

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робки. Не все получается у организаторов, нет доста­точного опыта совместной работы.

Скрепляющим звеном здесь еще являются формальная дисциплина и требо­вания старших. Отношения разные — доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера - - хорошего организатора пока нет или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

В штормовом море маяк и опытному, и начинающему мореходу приносит уверен­ность: курс выбран правильно, «Так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на помощь».

Формирующийся коллектив стремится, чтобы каждый шел верным путем. В таком ученическом коллективе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание — это еще не все. Дружба, товари­щеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых, вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитетны «смотрители» маяка, те, кто не дает погаснуть огню,—организаторы, актив.

Группа заметно выделяется среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил у некоторых членов группы подчиниться коллективным требованиям. Недоста­точно проявляется инициатива, не так уж часто вносятся предложения по улучше­нию дел. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус - - это символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «Один за всех, все — за одного».

Дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусни­ка - знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. К ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают ее.

У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Коллектив активно интересуется, как обстоят дела в других коллективах, например в соседних. Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят.

Хотя коллектив и сплочен, но бывают моменты, когда он не готов идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлена

«Горящий факел»

Горящий факел — это живое пламя, горючим материалом которого являются тес­ная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это не все.

Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли, подымаясь на скалы, спускаясь в ущелья, проторяя первые тропы. Но разве можно чув­ствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя коллективы, группы, которым нужна помощь и твоя крепкая рука? Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают все, чтобы принести пользу людям, подобно легендарному Данко освещая жаром своего сердца дорогу другим.

Своеобразное видение коллектива через представленные обра­зы-символы, умение соотнести реальные жизненные проявления своего коллектива с эталонной «картинкой» этапа — это важная часть процедурной стороны диагностики коллектива при помощи данной методики.

Коллективная самоаттестация посредством этой методики — заинтересованный разговор в коллективе, во время которого сами его члены определяют уровень коллективного развития, а также решают, насколько он может подняться в ближайшее время и что для этого нужно сделать.

В самом общем виде план проведения самоаттестации коллектива при помощи данной методики может быть таким.

1. Вступительное слово ведущего.

2. Разговор членов коллектива на тему «Кто мы? Какие мы?».

3. Коллективное обсуждение программы роста.

Во вступительном слове ведущий (им может быть учитель) говорит о месте и значении коллектива в жизни каждой личности, об особенностях его становления, выделяет задачи самоаттестации, характеризует ступени коллек­тивного роста, объявляет порядок проведения разговора. Необходимо с самого начала создать атмосферу непринужденности, доброжелательности и в то же время делового, принципиального обсуждения. Важно выбрать подходящее место для проведения самоаттестации, соответственно его оборудовать и оформить, найти верный тон и стиль разговора.

На начальном этапе ведущий должен воздерживаться от собственных суждений и оценок, касающихся жизнедеятельности группы.

Задача общего разговора в том, чтобы на основе детального анализа разобраться в особенностях своего коллектива, в результатах его деятель­ности, оценить участие каждого в совместных делах. Ориентирами в таком раз­говоре могут стать специальные вопросы, подготовленные для самоаттестации. Если речь идет о школьном классе, то они могут быть, например, такими:

Выполняем ли мы всем классом полезное, нужное дело для класса и школы в целом? По своей инициативе делаем это или по принуждению?

Всели мы достаточно внимательны друг к другу? Переживаем ли мы все вместе, если кому-либо из нас плохо? Радуемся ли мы успехам товарищей? Принимаем ли близко к сердцу неудачи товарищей?

Можно ли сказать, что наш класс отлично организован, что мы работаем, трудимся и учимся по принципу «Один—за всех, все — за одного? Если да, то в чем это проявляется? Если нет, то почему это так?

Достаточно ли хорошо мы понимаем друг друга? Умеем ли мы находить общий язык, вырабатывать общее мнение по важным для коллектива воп­росам?

Можем ли мы, готовы ли мы собрать свою волю в кулак, проявить настойчивость, принципиальность в трудные минуты?

Какое общее дело нам по силам в ближайшее время?

Подобного рода вопросы помогают сосредоточить внимание членов коллектива на анализе основных сторон его жизни, сделать разговор заинтересованным, содержательным, предметным. При этом нет необходимости обсуждать вопросы именно те и в том порядке, в каком они перечислены. Каждый может высказаться по любому из вопросов, который его волнует, не дожидаясь, когда до этого вопроса дойдет очередь. Ведущему необходимо внимательно следить за репликами ребят, выделять главное, отбирать спорные суждения, вводить при необходимости до­полнительные вопросы, давать разъяснения, направлять разговор в нужное русло.

Обсуждение предложенных вопросов в конечном счете должно привести к получению обобщенной характеристики, которая сопоставляется с эталонными ступенями роста. Таким образом делается общий вывод об уровне развития коллектива.

При подобном обсуждении могут, естественно, возникать споры, высказы­ваться различные мнения. В этом случае сторонникам несовпадающих точек зрения необходимо дать возможность детально их обсудить. Окончательное реше­ние принимается большинством голосов без формального голосования, хотя такое, вообще говоря, не исключается. Нужно иметь в виду, что возможны и промежу­точные формулировки (ближе к «Мягкой глине», между «Мягкой глиной\* и «Мерцающим маяком», немного продвинулись вперед от «Мерцающего маяка» к «Алому парусу»и др.).

Определив реальную ступень развития, участники самоаттестации задумы­ваются над тем, каким их коллектив мог бы стать в недалеком будущем, оценивают возможности его дальнейшего роста. Все наиболее значимые **и**ценные предложения становятся программой развития коллектива. Сюда могут войти самые разные идеи, касающиеся изменения эмоционального климата, стиля взаимоотношений и самоуправления и т. д. Важно, чтобы предложения были конкретными и выполнимыми. При составлении программы роста (обычно она составляется в письменной форме) нужно избегать общих фраз, содержащих выражения типа «улучшить», «усилить», «повысить». В процессе практической разработки программы роста коллектива можно использовать различные методы. Самый простой из них — обсуждение поступивших предложений с точки зрения их ценности, реальности и целесообразности претворения в жизнь. Существует также метод, заимствованный из практики управления творческими коллекти­вами,—брейнсторминг.Суть его состоит в следующем. Ведущий разбивает группу, обсуждающую проблему, на две части. Одна из них должна быть более много­численной. Это так называемые генераторы идей. Они работают на первом этапе обсуждения проблемы, и их задача состоит в том, чтобы, стимулируя друг друга, выдвинуть как можно больше различных предложений, касающихся программы роста коллектива. Генераторов идей не должно смущать то, что их предложения могут оказаться недостаточно аргументированными, отвергнутыми и т. п. На этом этапе работы без какой бы то ни было критики принимаются любые предложения, какими бы странными, нереальными, фантастическими идаже абсурдными они ни казались. Главное, чтобы таких предложений в начале дискуссии было как можно больше.

На следующем этапе в дело включается вторая часть группы, так называе­мые «критики». Они начинают работать после того, как завершили свое дело «генераторы идей», и непременно в их отсутствие. «Критики» подробно рассматри­вают предложенные идеи, отсеивают совсем непригодные («критики» не должны знать, кому обсуждаемые идеи принадлежат), откладывают обсуждение спорных, принимают и рекомендуют для включения в программу роста коллектива наиболее интересные, ценные и реальные. Затем настает очередь обсуждения спорных идей. Задача «критиков» здесь заключается в том, чтобы извлечь из них рацио­нальное зерно.

При организованном таким образом обсуждении в конечном итоге получается довольно богатый набор интересных и нужных для коллектива дел и начинаний, реализация которых может слу­жить надежным и эффективным средством для успешного прод­вижения коллектива к вершинам социально-психологической зре­лости.

МЕТОДИКА ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЦВЕТОВОЙ АНАЛОГИИ

Методы эмоционально-цветовой аналогии разрабатывались на основе существующей специфической связи выбора человеком цве­та с его эмоциональным состоянием.

Способность цвета особым образом воздействовать на эмоцио­нальные состояния людей, а эмоциональных состояний — отра­жать в себе богатую палитру существующих в природе красок широко используется в прикладной цветопсихологии. Явле­ния, связанные с цветовосприятием человека, стали употребляться и для изучения некоторых особенностей личности, ее состояний.

Исходным в применении цвета в исследовательских операциях является установленное в цветопсихологии соответствие опреде­ленных цветовых оттенков различным проявлением эмоциональ­ных состояний человека, «тональностям» этих состояний. В цвето­психологии существует различение холодных и теплых, активных и пассивных, легких и тяжелых цветов, в зависимости от особенностей восприятия их человеком.

Цветовосприятие часто определяется индивидуальными и на­циональными особенностями людей, существующими на разных территориях традициями. Так складывались стереотипы восприя­тия цвета на основе ассоциации с его материальным носи­телем: красный цвет — цвет крови, огня; желтый — цвет солн­ца; зеленый — цвет травы, листьев; голубой — цвет моря, неба и т. д.

Хотя в цветопсихологической практике сложился определен­ный эталон оценки шести основных цветов, входящих в цветовой круг Гете, — красный, оранжевый, желтый, зеленый, синий, фио­летовый и черный, мы провели контрольное исследование по цветовое приятию этих цветов на выборке в 480 человек -подростков и юношей, представляющих основные территории страны. Результаты подтвердили существование для основной массы людей традиционной эмоциональной оценки цветов: крас­ный -г- настроение восторженное, активное; оранжевый — радост­ное, теплое; желтый — светлое, приятное; зеленый — спокойное, ровное; синий — грустное, печальное; фиолетовый — тревожное, тоскливое; черный — состояние крайней неудовлетворенности. В контрольном исследовании некоторое смещение оценки про­исходило только с зеленым и синим цветами. Коэффициент корре­ляции между традиционной и реальной оценками цветовых символов — 0,92.

На основе этих данных была разработана методика цветопись. Суть ее — в оценке членами групп своих эмоциональ­ных состояний, а также в оценке общей эмоциональной ат­мосферы группы за определенный отрезок времени, выражаемой при помощи цвета. Цветопись применялась для изучения динами­ческих особенностей личностных и групповых эмоциональных состояний, психологического климата коллектива, самочувствия, личности в коллективе. В практике исследовательской работы цветопись применялась также для оценки воздействия различных ситуаций на настроение людей, для изучения эффективности неко­торых форм воспитательного процесса и ряда других явлений.

Надежность «работы» цветосимволов в реальных условиях изу­чения коллективов проверялась несколькими способами. Напри­мер, путем сравнения словесного описания индивидуальных со­стояний и общей психологической атмосферы коллектива с соответствующим цветовым обозначением. В этих целях проводи­лось интервьюирование членов коллектива в одних случаях до, в других — после цветотестирования.

Отметим, что цветопись не дает возможность передать все многообразие оттенков настроения человека — для этого любой предлагаемый набор цветов явно недостаточен. Однако тот или иной цвет все же отражает зону преобладающего настрое­ния. В этом отношении диагностика коллективных эмоциональ­ных явлений (психологической атмосферы, психологического климата в коллективе) с помощью цветосимволов осуществляется точнее.

Адекватность коллективных настроений их цветовыражению проверялась также с помощью соотнесения внешне фиксируемых коллективных эмоциональных реакций и общих эмоциональных состояний, отражаемых в цветописях. В этих целях были выделены группы экспертов из числа руководителей коллективов, вожатых, инструкторов, методистов школьных классов и отрядов лагеря, ко-рые по разработанной 12-балльной шкале эмоциогенности конк­ретных ситуаций оценивали реальные ситуации, наблюдали за эмоциональными реакциями членов коллектива. Для контрольного изучения были выделены ситуации, повышающие эмоциональный тонус (праздничный вечер, карнавал, турпоход) и понижающие его (прощальный «огонек» в лагере, конфликтные ситуации в

коллективах).

Полученные данные позволили с определенной степенью дове­рия отнестись к возможностям цветометодик в изучении эмоцио­нальных явлений в группах.

Основной методический инструмент проведенных исследова­ний — это дневник настроений, рабочая часть которого демонстри­рует их цветовой диапазон: семь полос красного, оранжевого, желтого, зеленого, синего, фиолетового и черного цветов. Каж­дая полоса символизирует определенное настроение и сопро­вождается соответствующей словесной характеристикой.

Членам коллектива перед началом исследования предлагается следующая инструкция:

Уважаемый товарищ! Мы обращаемся к вам с несколько необычной прось­бой: ежедневно рассказывать нам о своем настроении. Мы понимаем, что чувства и настроения — это личная, интимная область человеческой жизни и вторгаться в нее не каждому позволено. Да и эмоционально раскрываться перед другими людьми не каждый захочет. Но мы не видим другого пути изучения настроений, как только обратиться к вам с личной просьбой принять участие в такой работе.

Нас интересует, с каким настроением вы приходите на работу, с каким ухо­дите с нее, как отражаются на вашем самочувствии коллективные дела, отношения с людьми. С этой целью мы просим вас ежедневно в начале и в конце рабочего дня в цветописном дневнике настроения, который вы будете получать, оценивать свое эмоциональное состояние. Кроме того, мы просим вас да­вать такую же оценку настроению всего вашего коллектива.

В цветописи каждая цветовая полоса — это условное обозначение того или иного настроения. В зависимости от того, какое сегодня у вас настроение, вы слева от соответствующего цвета в начале, а затем и в конце рабочего дня проставляете дату. В правой стороне вы можете указать, какое, по вашему мнению, настроение преобладало в течение дня в вашем коллективе. Эта ра­бота не займет у вас много времени. Записи делайте, пожалуйста, самостоя­тельно, старайтесь ни с кем не советоваться.

Работа с цветописями принесет вам пользу. Оценивая свое настроение и состояние своих товарищей по коллективу, анализируя причины колебаний своего самочувствия, вы тем самым сможете сделать первый шаг к управлению своими чувствами, начнете глубже познавать существующие в вашем коллективе взаимоотношения.

Мы заранее благодарим вас, ценим ваше сотрудничество, откровенность и обещаем не разглашать полученных сведений.

Работа с цветописями, как правило, требует ежедневного посе­щения исследователем изучаемого коллектива на протяжении все­го экспериментального периода (длящегося иногда неделями).

Поэтому важен вопрос о характере включенности самого исследо­вателя в реальную жизнь коллектива. Например, сотрудники Костромской социально-психологической лаборатории1 в одном

случае оформлялись на рабочие должности, становясь полно­правными членами производственных коллективов, в другом слу­чае— были «приходящими» исследователями, в третьих — руко­водителями первичных юношеских коллективов и т. д.

Цветотестирование имеет смысл, если в процессе тщательного наблюдения за реальной деятельностью коллектива все данные фиксируются в дневнике наблюдения. Большую ценность представ­ляют результаты сплошного или выборочного интервьюирования членов коллектива в момент заполнения цветописи, когда выяс­няются причины того или иного состояния человека. Сопостав­ление данных цветописи, наблюдения и интервьюирования спо­собствует получению достаточно надежного и представительного материала об изучаемом явлении.

Все данные, полученные с помощью цветописи, переносятся в цветоматрицу коллектива. Оперативная цветоматрица заполняется ежедневно с помощью цветных карандашей или фло­мастеров. В зависимости от задач исследования оперативные цве-томатрицы отражают эмоциональные состояния: 1) в начале рабо­чего дня и 2) в конце рабочего дня. Анализ изменений состояний членов коллектива в течение рабочего дня может помочь выявлению факторов, воздействующих на настроения лю­дей. Третий вид оперативной цветоматрицы отражает мнение членов коллектива о настроении всего коллектива. Цветовая гамма по вертикали показывает представленность определенных настроений в коллективе ежедневно, по горизонтали — динамику эмоциональных состояний личности изо дня в день в течение исследуемого периода.

Цветоматрица удобна не только для исследователя, но и для руководителя коллектива тем, что дает возможность «увидеть» на­строение коллектива, позволяет оценить психологическую атмос­феру коллектива, определить общий характер эмоциональных со­стояний членов коллектива, проследить за развитием настрое­ний каждого человека.

Оценка интерпретация цветоматрицы проводятся в двух ва­риантах. Первичная оценка — по представленности и соотноше­нию цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие кар­тину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода, как они соотносятся по неде­лям, отдельным дням), групповые или зональные цветовые синдро­мы (могут показывать психологическую атмосферу в отдельных группировках людей, сложившихся внутри коллектива). По своему содержанию синдромы могут оцениваться как позитивно-сти­мулирующие (представлены цвета верхней части спектра), умеренные, стабилизирующие (преобладают цвета средней части),

негативные, астеничные (цвета нижней части спектра), напряжен­ные (представлены противоположные по значению цвета), ковровые» (представлена пестрота цветов, означающая отсутствие единства в настроениях) и др.

Более глубокий анализ — вторичная обработка цветоматрицы требует квантификации полученных данных. Числовые преобразо­вания оценок проводятся следующим образом: красному цвету приписывается оценка (интенсивность выражения эмоционального состояния) в -f-З балла, оранжевому -f-2, желтому -f-I, зелено­му О, синему — 1, фиолетовому —2, черному —3. Полоса в цветописи «трудно сказать» оценивается в этом случае как О баллов. Условный показатель психологической атмосферы дня А высчитывается по каждому вертикальному столбцу в матрице по формуле:

Л- +

п

где Z(-j-) означает сумму всех положительных баллов, 2(—) сумму отрица­тельных баллов и п — количество человек в коллективе, принявших участие в исследовании.

Полученные данные позволяют графически выразить и по полученной кривой проследить динамику эмоциональных состоя­ний в коллективе по дням.

При анализе психологического климата коллектива помимо оперативной может применяться итоговая цветоматрица (рис. 3). Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуе­мый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность выявить доминирующие эмоции и провести сравнение настроений каждой личности в коллективе.

Например, у члена коллектива Г. Б. 4 дня из 21 было восторженнее, 8 дней приятное, 6 дней уравновешенное, 2 дня грустное и 1 день тревожное настроение.

Для составления итоговой цветоматрицы пользуются данны­ми, имеющимися в оперативной матрице. Помимо общей оценки эмоциональной тональности в течение рабочего дня, психологичес­кого климата за более длительный период и индивидуальных эмоциональных состояний можно использовать эту методику при изучений уровня социально-психологического развития коллекти­ва, подходя к решению этого вопроса с позиций оценки харак­тера единства сопереживаний людей в значимых ситуациях, а также для выявления эффективности некоторых форм воспита­тельного воздействия по изменениям в эмоциональных состояниях членов коллектива. Методика может быть полезна для определения влияния различных факторов на самочувствие конкретных людей.