Федеральное государственное казенное общеобразовательное учреждение

«Екатеринбургское суворовское военное училище»

Министерства обороны Российской Федерации

**УТВЕРЖДАЮ**

Заместитель начальника Екатеринбургского суворовского военного училища по учебной работе

Э.Ю. Бродовских

« \_\_ » мая 2018 г.

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

**по теме: «Методическое обеспечение (психологические аспекты) деятельности воспитателей младших курсов (5-6 классы) по сплочению суворовских коллективов (класс, взвод) в условиях обучения в СВУ»**

Разработали:

педагог-психолог

Н.В. Снигирева,

педагог-психолог

С.Ф. Нуртдинова

Согласовано:

Старший методист учебного отдела

И.Н. Деткина

« \_\_ » мая 2018 г.

Екатеринбург

2018 год

**Содержание**

**Введение**

**Глава 1.** **Некоторые вопросы развития суворовского коллектива (класс, взвод) как малой социальной группы**

* 1. Малая социальная группа, фазы ее развития
  2. Сплоченность малой группы (понятие, характеристики, специфика применительно к условиям организации образовательной деятельности в ДОО (довузовские образовательные организации Министерства Обороны Российской Федерации)
  3. Проблема лидерства в подростковых группах

**Глава 2. Использование воспитателями курсов в деятельности по сплочению суворовских коллективов (класс, взвод) знаний в области практической психологии.**

2.1 Психодиагностические методики, используемые в деятельности по развитию и сплочению коллективов суворовцев младшего подросткового возраста

**Заключение**

**Библиографический список**

**Приложение**

**Введение**

Сплочение коллектива суворовцев – это постоянный, управляемый и контролируемый процесс морального воздействия на воспитанников, в целях достижения в коллективе атмосферы дружбы, товарищества, здорового морально-психологического климата. Отсутствие сплоченности суворовских коллективов является наиболее острой проблемой, подрывающей обучение и дисциплину, оказывает отрицательное воздействие на морально - психологическое состояние личного состава и причиняет непоправимый вред психическому здоровью суворовцев. Она выражается, как правило, в нарушении порядка и правил взаимоотношений между суворовцами, предусмотренных воинскими уставами, и находит свое проявление в моральном и физическом оскорблении суворовцами друг друга. Анализ показывает, что роты, в которых отсутствует атмосфера братства, дружбы, товарищества, взаимовыручки, здоровый морально-психологический климат, хуже обучаются, в них ниже уровень успеваемости, с низкой эффективностью решаются вопросы укрепления правопорядка и дисциплины, больше количество правонарушений, связанных с нарушением уставных правил взаимоотношений между суворовцами, самовольными отлучками.

Проблема сплочения подросткового коллектива, рассматриваемая в выбранном нами ракурсе, может быть предметом междисциплинарного изучения: с точки зрения социологии образования, педагогики, психологии. Мы остановимся на аспектах возрастной и социальной психологии, отчасти, психологии личности.

**Цель работы** – разработка методических рекомендаций для воспитателей младших курсов по изучению особенностей межличностных отношений и сплочению суворовских коллективов (класс, взвод) в условиях обучения в СВУ (диагностические мероприятия, элементы коррекционной работы).

**Задачи:**

– информировать воспитателей о психологических особенностях младшего подросткового возраста;

– ознакомить воспитателей с теоретическими основами развития малых формальных учебных групп (класс, взвод);

– осветить содержание вопроса сплоченности суворовского коллектива;

– познакомить воспитателей с психодиагностическими методиками, которые используются в деятельности по развитию и сплочению коллективов суворовцев младшего подросткового возраста;

– ознакомить воспитателей с играми и упражнениями на сплочение суворовских коллективов младших курсов

**Формы доведения материалов методической разработки до воспитателей:** интерактивная беседа, занятия по ознакомлению с психодиагностическими методиками, тренинг (отработка упражнений на сплочение коллектива), индивидуальные беседы и консультации.

**Глава 1.** **Некоторые** **теоретические вопросы развития суворовского коллектива (класс, взвод) как малой социальной группы**

**1.1 Малая социальная группа, фазы ее развития**

Успешность обучения суворовцев в училище на протяжении всего курса обучения (7 лет) в значительной степени обусловлена благополучием развертывания процессов в сфере межличностных отношений. Одним из условий успешного развития личности суворовцев, гарантии их правильного социально-профессионального выбора по завершении обучения в СВУ является сплоченность суворовских коллективов классов (взводов), курсов (рот).

В самом начале работы по заявленной проблематике нельзя неостановиться на **возрастных особенностях младших подростков (5-6 классы):**

– потребность в достойном положении в коллективе сверстников, семье;

– стремление обрести верных друзей («войсковое товарищество»);

– стремление избежать изоляции (класс, взвод, отделение);

– повышенный интерес к вопросу о «соотношении сил» в классе («классовая борьба»);

– стремление отмежеваться от всего подчеркнуто детского;

– отсутствие авторитета взрослого;

– отвращение к необоснованным запретам;

– переоценка своих возможностей;

– ярко выраженная эмоциональность.

В изученной нами литературе описаны следующие **виды социальных групп:**

–по численности (малая, большая);

–по характеру взаимодействия (первичная, вторичная);

–по способу организации и регулированию взаимоотношений (формальные, или официальные и неформальные, или неофициальные).

**1. Малая группа –** немногочисленное (от 2 до 40) человек по составу объединение людей, члены которой имеют общую цель и находятся друг с другом в непосредственном личном контакте.

**Виды малых групп:**

**–** семья (первичная);

Все нижеперечисленные относятся к разряду вторичных малых групп:

– учебная группа (школьный класс, студенческая группа, взвод СВУ);

– спортивная команда;

– коллектив в рамках получения дополнительного образования (кружок, музыкальная группа, театральная- или- изостудия и т.д.);

– дружеская компания;

– референтная группа;

– воинское подразделение (отделение, взвод).

**2.** Приведем характеристики малой группы по разным логическим основаниям:

**1). Характеристики малой группы:**

– наличие общей цели;

– совместная деятельность;

– личное (прямое) взаимодействие членов группы;

– определенный эмоциональный фон;

– длительность существования;

– добровольный характер объединения членов группы;

– наличие взаимных ожиданий.

**2). Малая группа характеризуется также:**

– психологической общностью, которая основывается на том, что люди осознают свою принадлежность к определенной группе – группе, имеющей свои особые цели, интересы, нормы, ценности;

– поведенческой общностью (принятые в группе модели, стереотипы поведения, ритуалы, традиции).

**3). Психологические характеристики малой социальной группы:**

**Социально-психологический климат –** характеристика, выражающая отношение личностей в группе друг к другу, их социальные роли, групповые традиции.

**Нравственный климат** – характеристика, отражающая моральные принципы и нормы, которые выстраиваются на идеалах добра, ориентирах долженствования, справедливости, личного достоинства.

**Психологическая атмосфера:**

– характеристика психологического, душевного состояния личностей, объединенных в группу;

– преобладающие в группе настроения;

– степень удовлетворенности совместным делом и комфортностью самочувствия;

– возможность каждого расчитывать на внимание окружающих, пользоваться их признанием и уважением.

**3.** Остановимся подробнее на понятии **«референтная группа».** Референтная, или эталонная, группа выделяется в соответствии с критерием «отношения личности к групповым нормам». В социальной психологии рассматриваемое понятие означает группу, к которой данный индивид относится сознательно.

**Основные значения** **эталонной группы:**

– группа, на которую конкретная личность ориентируется в своих действиях;

– группа, служащая образцом, эталоном или критерием для оценки личного поведения;

– группа, в которую индивид стремится вступить, стать ее членом;

– группа, чьи взгляды и ценности служат своеобразными эталонами для индивида, который не является непосредственным ее членом.

**4.** **Межличностные отношения** **в малой группе** – сложившаяся система связей с группой и каждым ее членом, эти отношения ощущаются и субъективно переживаются личностью. Характер межличностных отношений в группе определяет уровень ее сплоченности и развитости.

**Виды межличностных отношений:**

– официальные;

– неофициальные;

– деловые;

– отношения по вертикали;

– отношения по горизонтали;

– рациональные;

– эмоциональные.

**5. Фазы развития малой группы** согласно стратегической теории А. В. Петровского **определяются следующими критериями:**

– степень опосредованности межличностных отношений в группе содержанием совместной деятельности;

– общественная значимость совместной деятельности (в нашем случае это – учебная деятельность).

**Фазы развития малой группы:**

**–** *диффузная группа*(общность членов группы, межличностные отношения в которой не опосредуются содержанием совместной деятельности, ее целями, значимостью и ценностями);

– *группа-ассоциация*(принадлежность к группе начинает осознаваться членами группы как необходимое условие дальнейшей совместной успешной деятельности);

– *группа-кооперация* (межличностные отношения опосредуютсязначимым для каждого содержанием совместной деятельности);

– *группа-коллектив* **–** высшая фаза в развитии группы (межличностные отношения опосредуются личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности).

**Коллектив**– группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплоченностью как ценностно-ориентационным единством, коллективистической идентификацией.

**6. Подростково-юношеская группа** (по М. Аргайлу) – модель малой группы с выраженной досуговой ориентацией и преобладающим развитием эмоциональных отношений, порождаемых аффилиативной мотивацией (мотив стремления быть с другими) и взаимными симпатиями личностей.

Если подросток включен в «правильную», социальную малую группу, то можно говорить о позитивном, полезном, продуктивном, быть может, решающем ее влиянии на становление личности.

Положительное воздействие малой группы на подростков (в контексте процесса их социализации):

– помогает развивать, отрабатывать коммуникативные навыки;

– способствует формированию адекватной самооценки личности;

– обучает нормам социально-приемлемого поведения и способствует усвоению общественных ценностей;

– создает условия для самореализации личности;

– формирует, развивает социальную компетентность подростков.

**1.2 Сплоченность в малых социальная группах**

Сплочение коллектива суворовцев (взвод, класс) – это постоянный, управляемый и контролируемый процесс морального воздействия на обучающихся, в целях достижения в коллективе здорового морально-психологического климата, атмосферы доверия, поддержки, братства, дружбы, товарищества. Иными словами - сплоченность группы **–** взаимное тяготение членов группы друг к другу.

**Факторы, обеспечивающие сплоченность группы:**

– привлекательность членов группы (степень симпатии, испытываемой к ним окружающими);

– сходство взглядов членов группы (интересы, ценности, установки);

– сходство отношения к групповым целям (их соответствие потребностям членов группы и т.д.);

– характер взаимосвязи членов группы (на основе принятия ими общей кооперативной или конкурентной стратегии поведения);

– удовлетворенность групповой деятельностью (как часть общего удовлетворения, в нашем случае, учебной деятельностью);

– характер руководства и принятия решений (стиль руководства и участие членов группы в выработке групповых решений);

– структурные свойства группы (модели коммуникативных связей и статусно-ролевые аспекты структуры: наличие формальных подгрупп – отделений, неформальных подгрупп суворовцев взвода);

– групповая атмосфера (особенности межличностных отношений, складывающихся между членами группы);

– величина группы.

Возможно выделение следующих **факторов сплоченности группы** (С.Кратохвил):

– удовлетворение личных потребностей индивидуумов в группе или при помощи группы;

– цели группы, которые находятся в согласии с индивидуальными потребностями, взаимозависимость при выполнении конкретных задач;

– выгоды, вытекающие из членства в группе и ожидания несомненной пользы от него;

– разного рода симпатии между членами группы, их взаимное тяготение;

– мотивировка каждым участником своего членства в группе, включая усилия, которые он приложил, чтобы попасть в нее;

– дружеская, располагающая атмосфера;

– престижность группы, а значит, и членства в ней;

– влияние групповой деятельности.

Отсутствие сплоченности в суворовских коллективах (взвод, рота) является одной из основных проблем, затрудняющих обучение и подрывающих дисциплину. Низкий уровень сплоченности оказывает крайне отрицательное воздействие на морально - психологическое состояние личного состава класса, роты, в целом, и может причинить серьезный и даже непоправимый вред психическому здоровью суворовцев.

Низкий уровень сплоченности коллектива суворовцев выражается в:

– недостаточном уровне общей мотивации на обучение в СВУ;

– отсутствии выраженной военно-профессиональной направленности (ВПН) личности ряда суворовцев;

– низком уровне учебной мотивации и успеваемости значительной части суворовцев класса;

– слабой организованности обучающихся во всех сферах жизнедеятельности;

– равнодушном отношении обучающихся друг к другу;

– нарушении порядка и правил взаимоотношений между суворовцами, суворовцами и младшими командирами и воспитателями, предусмотренных Уставом училища и воинскими уставами;

– проявлениях агрессии, неподчинения, неуправляемого поведения (грубые нарушения дисциплины).

Показателем низкого уровня сплоченности суворовцев взвода, роты является также наличие моральных и физических оскорблений суворовцами друг друга.

Об отсутствии сплоченности в коллективе и наличии в нем элементов неуставных взаимоотношений чаще всего свидетельствуют такие, например, признаки:

– неряшливый внешний вид суворовца;

– пассивность общения, замкнутость, уединение во время, отведенное для личных потребностей, в праздничные и выходные дни;

– выполнение некоторыми суворовцами наиболее тяжелых и трудоемких хозяйственных работ, в том числе и во время, отведенное для личных потребностей, стирка, чистка и глажение чужих предметов формы одежды, когда все заняты в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

– «добровольное» размещение на неудобных местах при просмотре кинофильмов или телепередач (или просмотр их стоя);

– общественная пассивность, нежелание выступать на собраниях с критикой в адрес других, отсутствие желания идти в увольнение или культпоход;

– попытка сокрытия различного рода травм, в том числе и при медицинском осмотре, и др.

Причинами отсутствия сплоченности в коллективах классов (взводов), рот являются:

– неудовлетворительный характер взаимоотношений между отдельными суворовцами (незнание, непонимание личности других суворовцев, предвзятое к ним отношение и т.д.);

– отсутствие между группами, частями взвода (отделениями) прочных связей положительной направленности, и наоборот, преобладание связей, в основе которых лежат негативные основания, нездоровая нравственно-психологическая зависимость;

– присутствие в коллективах суворовцев микро-групп с отрицательной направленностью поведения**,** формирующихся в рамках стихийного расслоения коллектива и использующих для достижения своих узкогрупповых целей внедрение методов физического, морального и психологического превосходства над остальными.

Анализ показывает, что роты, в которых отсутствуют атмосфера братства, дружбы, товарищества, взаимовыручки, здоровый морально-психологический климат, хуже обучаются, в них ниже уровень успеваемости, с низкой эффективностью решаются вопросы укрепления правопорядка и дисциплины, больше количество правонарушений, связанных с нарушением уставных правил взаимоотношений между суворовцами, самовольными отлучками.

Решение выше указанных проблем входит в круг обязанностей педагогического коллектива роты, родительской общественности, командования училища.

**1.3 Проблема лидерства в подростковых группах**

В изученной нами литературе различают следующие типы лидеров:

* Лидер-интеллектуал (креативный лидер) – умеет продуцировать разные продуктивные, позитивные идеи, творческие идеи.
* Лидер - организатор – умеет грамотно планировать выполнение работы и рационально распределять обязанности между членами группы.
* Лидер-исполнитель – умеет четко, грамотно и в положенный срок выполнить возложенные на него обязанности.
* Лидер-критик – умеет критически проанализировать проект, ситуацию, выделив их сильные и слабые стороны, выстроить прогноз.
* Эмоциональный лидер – умеет устанавливать и поддерживать доброжелательные, корректные, результативные отношения со всеми членами группы.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развития у него организаторских и коммуникативных качеств. Возможно выделение таких характерологических качеств личности настоящего лидера – 20 позиций:

– волевой, способен (хочет и умеет) преодолевать препятствия на пути к цели;

– настойчив, умеет разумно рисковать;

– терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;

– инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки;

– независим, неконформен;

– самодостаточен, самостоятелен;

– реалистичен (не дает увлечь себя нереальными предложениями);

– психически устойчив (достаточный уровень нервно-психологической устойчивости, то есть НПУ), стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальной ситуации;

– адаптивен, хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;

– самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;

– способен понимать, чувствовать других (разбирается в людях, наличие эмпатии);

– требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;

– критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;

– ответственен, надежен, держит слово, на него можно положиться;

– вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;

– восприимчив к новому;

– креативен (способен, склонен решать сложные, нетрадиционные задачи оригинальными, нестандартными методами);

– оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;

– решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;

– гибкость в отношениях с людьми, способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

Приведем еще один вариант лидерских качеств.

**Первый элемент** – воображение. Если нужно что-то создать, построить или организовать, человек должен ясно себе представлять, что получится в итоге.

**Второй элемент** – знание. Оно необходимо для того, чтобы спланировать путь к достижению цели, которую нарисовало воображение. Знание придает лидеру уверенность.

**Третий элемент** – талант. Организуя работу других, будь то управление войсками в бою или хоккейной командой на поле, нужен талант. Талантливый человек держит ситуацию под контролем.

**Четвертый элемент** – решимость. Это нечто большее, чем просто сильное желание добиться успеха.

**Пятое качество** - жесткость. Добиться успеха можно, если ты безжалостен к бездельникам и лентяям.

**Шестой элемент** – притяжение. Лидер должен быть магнитом, центральной фигурой, к которой все тянутся.

**Седьмой элемент** – Лидер должен обладать еще двумя умениями, которые обеспечат ему успех среди окружающих. Это умение ярко говорить самому и умение слушать, когда говорят другие.

В учебных подростковых группах нередко возникают микро-группы с отрицательной направленностью поведения ее членов.

Ведущую роль в таких группах играет лидер, выполняющий функции организатора или исполнителя и контролирующий соблюдение негативных ролевых предписаний. Нередко он отличается вызывающим поведением, показной грубостью и недисциплинированностью. Как правило, такой «главарь» характеризуется стремлением подчинить себе людей. Для достижения своих корыстных целей он нередко использует физическое насилие или угрожает его применить. Свое истинное лицо может скрывать под маской борьбы за дисциплину, «бывалого парня», спортсмена и т. п.

Есть суворовцы, на которых возложена роль непосредственных исполнителей «санкций» по поддержанию негативных традиций, и «проводники» идеи безропотного повиновения негласным «законам». Они дают советы, как поступать другим в различных ситуациях, приводят примеры жестоких расправ за непослушание или «стукачество». Качество исполнения этих ролей суворовцами постоянно оценивается лидером негативной микрогруппы и его приближенными. В таких подразделениях «главари» являются истинными лидерами, а связи, ролевые установки и уклад, которые они контролируют, отличаются живучестью**.**

|  |
| --- |
| **Глава 2. Использование воспитателями курсов в деятельности по сплочению суворовских коллективов (класс, взвод) знаний в области практической психологии.**  **2.1. Психологические методики, используемые в деятельности по развитию и сплочению коллективов суворовцев младшего подросткового возраста** |

Наиболее популярной методикой для выявления особенностей межличностных отношений в суворовских коллективах является метод социометрии. Ежегодно среди суворовцев курса проводится психодиагностическое исследование в форме социометрического опроса (социометрия) с целью определения:

– характера межличностных отношений в коллективах суворовцев (класс, взвод);

– социометрического статуса каждого суворовца класса;

Социометрическое исследование позволяет выявить:

– суворовцев-лидеров (неформальных);

– воспитанников с повышенным уровнем конфликтности (по мнению суворовцев класса).

Целесообразно, чтобы в исследовании принимали участие все суворовцы курса, то есть 100 % от списочного состава роты.

**Особенности проведения социометрического исследования на 1 курсе.**

Принимая во внимание, что структура межличностных отношений на протяжении 1 курса во взводах является неустойчивой и динамичной, изучение особенностей взаимоотношений на 1 курсе обучения целесообразнее проводить не ранее окончания 2 четверти. Важно, чтобы вопросы социометрического исследования для воспитанников 11 – 12 лет были простые и понятные.

Обучающимся на ***1 курсе*** предлагается ответить на 3 вопроса: «Если ваш класс будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно учиться в новом коллективе?», «Кого бы ты из класса пригласил на свой день рождения?», «С кем из класса ты пошел бы в многодневный туристический поход?» (бланк в приложении).

На основании полученных результатов по каждому критерию составляется матрица. Матрица состоит: по вертикали – из списка фамилий группы, расположенных в алфавитном порядке; по горизонтали – их номера, под которыми испытуемые обозначены в списке. Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах. Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову С., то цифра 1 ставится на пересечении первой строки и второго столбца.

Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующие цифры этих выборов обводятся кружочками (у нас в таблице они выделены темным цветом). Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов. Далее можно вычислить социометрический статус каждого учащегося, который определяется по формуле: C = M: (n – 1), где С – социометрический статус учащегося; М – общее число полученных испытуемых положительных выборов; n – число испытуемых.

На 1 курсе обучения в социометрическое исследование не закладываются негативные критерии (вопросы типа «С кем бы ты не хотел учиться в классе?»), в связи с чем, в зависимости от количества полученных социометрических выборов воспитанников можно классифицировать на четыре статусные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| **Статусная группа** | **Количество полученных выборов** |
| **«Лидеры»** | В два раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| **«Предпочитаемые»** | В полтора раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| **«Принятые»** | В полтора меньше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| **«Непринятые»** | Равно нулю или в два раза меньше, чем число полученных выборов одним испытуемым |

Характеристика группы как целостной системы выражается рядом групповых индексов, среди которых наибольшее значение имеет *индекс групповой сплоченности* (или *коэффициент взаимности выборов*)*.* Он отражает степень взаимосвязанности индивидов, тесноту их эмоциональных связей и потому характеризует внутреннюю социально-психологическую атмосферу группы, от которой зависят ее потенциальные возможности. В ряде исследований было обнаружено, что индекс групповой сплоченности прямо коррелирует с эффективностью совместной деятельности. Динамика значений данного показателя может отражать эффективность работы с группой, как воспитателей взвода, так и педагога-психолога. Коэффициент взаимности (KB) вычисляется по формуле:

*КВ= количество взаимных выборов / общее число выборов (количество вопросов) \*100%*

Значение данного показателя может быть определено как для коллектива отдельного взвода, так и для оценки особенностей межличностных отношений всей роты.

По данному показателю взвод (роту) можно отнести к одному из четырёх уровней взаимности:

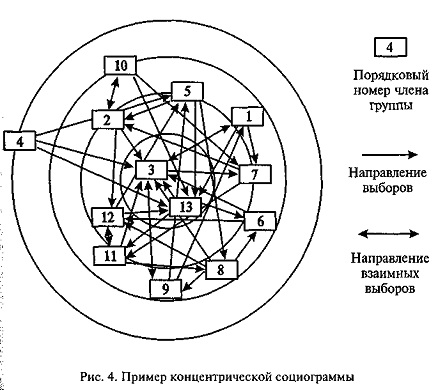
I – 15-20% (низкий)

II – 21-30% (средний)

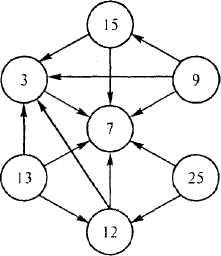
III – 31-40% (высокий)

IV – 40% и выше (сверхвысокий)

На основе заполненной социометрической матрицы строится социограмма. Она позволяет визуализировать результаты, наглядно увидеть картину сложившихся взаимоотношений в группе. Наиболее распространенный вид социограммы — «мишень». Она представляет собой набор концентрических окружностей, число которых соответствует количеству статусных групп. Для ее построения удобнее использовать лист ватмана подходящего формата — А3 (420x297). Воспитанники, получившие достоверно большее, чем у других, количество выборов, располагаются в центре социограммы – «лидеры», далее в следующем круге располагаются «предпочитаемые» члены группы и так далее. Внутри каждого квадрата ставится порядковый номер суворовца. Двойными стрелками (или более толстой линией) изображаются взаимные выборы.



На самых популярных учащихся (лидеров классных коллективов) составляются индивидуальные социограммы. Кроме того, можно составить социограмму на отделение взвода.



**Особенности проведения социометрического исследования на 2 курсе.**

Обучающимся ***2 курса*** в процессе проведения социометрического исследования предлагается ответить на 6 вопросов и дать соответствующие пояснения на 5,6 вопросы.

В ходе обработки результатов социометрического опроса в каждом классе (взводе) определяется социометрический статус каждого суворовца по следующим категориям:

– **«Универсальные лидеры»,** или «Звезды» – то есть суворовцы с высоким социометрическим статусом (имеют большое число только положительных выборов);

**– «Предпочитаемые»** – суворовцы, получающие «среднее» число только положительных выборов (или положительных выборов значительно больше, чем отрицательных);

**– «Золотая середина»** – суворовцы с примерно равным числом положительных и отрицательных выборов (или у суворовцев небольшое число только положительных выборов);

**– «Непредпочитаемые»** – суворовцы, имеющиеотрицательных выборов больше, чем положительных);

**– «Отверженные»** – суворовцы, у которыхотсутствуют как положительные, так и отрицательные выборы (т.е. группа игнорирует тех или иных своих членов).

По данным, полученным в ходе опроса, определяется лидерство среди суворовцев по сферам:

**– Лидеры-стратеги, идеологи, креативные лидеры.** Вопрос **№ 1:** «Кто из суворовцев вашего взвода может предложить самую интересную идею?» Необходимо назвать фамилии 4-х суворовцев, пользуясь приемом ранжирования (с 1-го по 4-е место по степени «значимости» для суворовца, отвечающего на вопросы социометрии);

**– Лидеры-организаторы, практики, деловые лидеры.** Вопрос **№ 2:** «Кто из суворовцев вашего взвода лучше всех может организовать выполнение кого-либо мероприятия?» Необходимо назвать 4 фамилии;

**– Эмоциональные лидеры.** («Самые надежные») Вопрос **№3:** «С кем из суворовцев вашего взвода Вы могли бы поговорить «по душам»?» Произвольное число выборов;

**– Деловые и личностные предпочтения.** Вопрос **№ 4:** «С кем из суворовцев вашего взвода Вы хотели бы заступить в наряд?». Обязательное число выборов – 4;

**– Деловые и личностные антипатии.** Вопрос **№ 5:** «С кем из суворовцев вашего взвода Вы не хотели бы заступить в наряд? Произвольное число выборов.

**– Самые конфликтные суворовцы взвода.** Вопрос **№ 6:** «Назовите самых конфликтных суворовцев вашего взвода? Поясните, пожалуйста, в чем выражается конфликтность». Произвольное число выборов.

Обработка данных социометрического исследования на 2 курсе проводится по описанной выше схеме.

**Заключение**

Проблема сплочения суворовского коллектива является актуальной на всех этапах образовательной деятельности. Важная роль в становлении коллективов рот/взводов принадлежит воспитателям. В предложенной методической разработке изложены основные методики изучения особенностей межличностных отношений между суворовцами и возможные способы коррекции.

Знание особенностей структуры детского коллектива позволяет оптимально взаимодействовать с ним, помогать становлению и развитию личности воспитанников, не нарушая естественного природного начала в каждом из них. Это позволит сформировать успешную, социально-зрелую, личностно и профессионально востребованную в обществе личность суворовца ЕкСВУ.

**Библиографический список:**

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. – М.: Просвещение, 2000.

2. Александровская Э.М., Кокуркина Н.И., Куренкова Н.В. Психологическое сопровождение школьников. - М.:Академия, 2002.- 208с.

3. Бархаев Б.П., Караяни А.Г., Перевалов В.Ф., Сыромятников И.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера. – М.: «Военное издательство», 2006.

4. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 2000.

5. Военная педагогика: Учебное пособие. – М.: Издательский дом «Красная звезда», 2008.

6. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: «Питер», 2000.

7. Иванова Е.Н. Эффективное общение и конфликты. – Рига-СПб.: Педагогический центр Эксперимент, 1997.

8. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах – Минск: учебное пособие, 2-е издание ТетраСистемс, 2000.  
9. Колосов А. Взаимоотношения в воинском коллективе как фактор успешности выполнения служебных задач // «Ориентир» — 2011 — № 3.  
10. Кэррел Сюзан Групповая психотерапия подростков – СПб.: Питер, 2002.

11. Мощенко А.В., Перевалов В.Ф. Введение в психологию руководства подразделением – Москва, 1999.

11. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога – М.: Просвещение, 2003.

12. Леонгард К., Акцентуированные личности, «Феникс», 2000.

13. Личко А.Е., Психопатии и акцентуации характера у подростков. – М: «Речь», 2009.

14. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива – Москва, Просвещение, 1978.

14. Психология: учебное пособие (Человек в группе и коллективе). – М., Издательство НПО «МОДЭК», 2002.

15. Психология и педагогика. Военная психология / Под редакцией А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2007.

16. Рогов Е.М. Настольная книга практического психолога: Учебное пособие: В 2 кн. – 2-е изд., 2001.

17. Руденский Е.В. Социальная психология, Москва-Новосибирск, 1998.

18. Социальная психология: Учебное пособие. / — СПб.: Питер, 2012.

19. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов - на-Дону: «Феникс», 2006.

20. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. – М., СПб.: «Питер», 2003.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Анкета**

**(социометрическое исследование 1 курс)**

Ф. И. О \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Уважаемые суворовцы, ответьте на поставленные вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашего взвода с учетом отсутствующих.*

1. Если ваш класс будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно учиться в новом коллективе?

а)

б)

в)

2. Кого бы ты из класса пригласил на свой день рождения?

а)

б)

в)

3. С кем из класса ты пошел бы в многодневный туристический поход?

а)

б)

в)

Пример составления матрицы социометрических выборов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, имя | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Александров Паша |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |  |  |  |
| 2 | Иванов Сергей |  |  | 1 | **2** |  | 3 |  |  |  |  |
| 3 | Петров Дима |  | 2 |  | 3 |  |  |  |  | 1 |  |
| 4 | Сарченко Сергей |  | **2** | 1 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 |  |
| 6 |  |  | 3 |  |  |  |  | 2 |  | 1 |  |
| 7 |  |  |  |  |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |
| Кол-во выборов (М) | | 0 | 4 | 3 | 2 | 3 | 6 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| Кол-во взаимных выборов | | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 |

**Анкета**

**(социометрическое исследование 2 курс)**

*Уважаемый суворовец, ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:*

**I. Как бы Вы оценили свою принадлежность к группе (класс, взвод)?**

1. Чувствую себя полноправным членом группы, частью коллектива.

2. Участвую в большинстве видов деятельности.

3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.

4. Не чувствую, что являюсь полноправным членом группы.

5. Живу и существую отдельно от группы.

6. Не знаю, затрудняюсь с ответом.

**П. Перешли бы Вы в другую группу (класс, взвод) если бы представилась такая возможность (без** **изменения прочих условий)?**

1. Да, очень хотел бы перейти.

2. Скорее, перешел бы, чем остался.

3. Не вижу никакой разницы.

4. Скорее всего, остался бы в своей группе.

5. Очень хотел бы остаться в своей группе.

6. Не знаю, трудно сказать.

**III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы (класса, взвода)?**

1. Лучше, чем в большинстве групп.

2. Примерно, такие же, как и в большинстве групп.

3. Хуже, чем в большинстве групп.

4. Не знаю, трудно сказать.

**IV. Какие у Вас взаимоотношения с руководством (воспитатели, младшие командиры)?**

1. Лучше, чем в большинстве групп.

2. Примерно, такие же, как и в большинстве групп.

3. Хуже, чем в большинстве групп.

4. Не знаю.

**V. Каково отношение к делу (учеба, выполнение обязанностей в наряде и т.д.) в Вашем коллективе (класс, взвод)?**

1. Лучше, чем в большинстве групп.

2. Примерно, такие же, как и в большинстве групп.

3. Хуже, чем в большинстве групп.

4. Не знаю.

*Благодарим Вас!*

**Методики для выявления лидерских качеств**

**Групповая сплоченность** – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое. Уровень групповой сплоченности можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов.

Значительно проще это сделать 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.

I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).

2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).

3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).

4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).

5. Живу и существую отдельно от нее (1).

6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

П. Перешли бы Вы в другую группу, 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 своей группе (4).

5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).

6. Не знаю, трудно сказать (1).

III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

2. Примерно, такие же, как и в большинстве коллективов (2).

3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

4. Не знаю, трудно сказать (1).

IV. Какие у Вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

2. Примерно, такие же, как и в большинстве коллективов (2).

3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

4. Не знаю (1).

V. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в Вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

2. Примерно, такие же, как и в большинстве коллективов (2).

3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

4. Не знаю (1).

**Методика Ценностно-ориентационное единство коллектива -ЦОЕ**

Суворовцам предлагается выбрать из 35 качеств личности только 5 качеств, которые, по их мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной деятельности. В регистрационных бланках отмечается знаком «плюс» эти 5 личностных качеств.

**Обработка результатов:** подсчитывается количество выборов каждого качества, сделанного всеми суворовцами, принимавшими участие в опросе.

Коэффициент, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) суворовцев взвода (С), вычисляют по следующей формуле: С = (n-v) : N, где n – среднее число выборов, приходящееся на одно из 5 качеств личности, получившее максимальное число выборов, m – среднее число выборов, приходящееся на одно из остальных качеств личности, N – число суворовцев, принявших участие в эксперименте.

**Анализ результатов:**

**–** при **С больше-равно 0,5** (что считается высоким показателем ЦОЕ), взвод можно считать сплоченным коллективом;

– если значение **С расположено между числовыми значениями «0,3» и «0,5»,** то взвод – промежуточный по уровню развития ЦОЕ и его можно отнести к группе-ассоциации со средней сплоченностью;

– при **С меньше 0,3** (это свидетельствует о недостаточном уровне ЦОЕ), взвод характеризуется как диффузная группа с низкой сплоченностью.

Если определять уровень ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) несколько раз в течение периода обучения в СВУ, то можно наблюдать динамику развития суворовского коллектива (взвода, класса) – ее увеличение или уменьшение за определенный период времени.

Ниже приводится текст опросника «ЦОЕ»

**Уважаемый суворовец, из предлагаемого перечня качеств личности выберите 5, наиболее важных, на Ваш взгляд, в ходе выполнения совместной работы**

1. Дисциплинированность, организованность, исполнительность.

2. Эрудированность, любознательность, широкий кругозор.

3. Сознание общественного долга, идейная убежденность, патриотизм.

4. Сообразительность, «смекалистость».

5. Начитанность, владение культурой чтения.

6. Трудолюбие, умение ценить труд других.

7. Выраженная военно-профессиональная направленность личности.

8.Умение контролировать работу подчиненных, вносить свой вклад в общее дело.

9. Моральная, нравственная нормативность, воспитанность.

10. Самокритичность, восприимчивость к конструктивной критике.

11. Отзывчивость, способность к сочувствию, сопереживанию (уровень эмпатии).

12. Социальная активность, компетентность.

13. Достаточный уровень личностной адаптивности.

14. Умение работать с информацией (книга, периодические издания, интернет-ресурсы).

15. Целеустремленность (умение ставить цель и достигать ее).

16. Коллективизм, умение сочетать общественные и личные интересы.

17. Прилежание, старательность, усердие.

18.Требовательность, разумная строгость к себе и другим.

19. Критичность, умение реально, трезво оценить ситуацию.

20. Духовное богатство.

21.Умение объяснить задачу подчиненным, товарищам по учебе и службе.

22. Честность, справедливость, принципиальность.

23. Разумная инициативность, независимость.

24. Внимательность, аккуратность.

25. Умение брать ответственность на себя (внутренний локус контроля).

26. Доброта, великодушие, благородство.

27. Самостоятельность, самодостаточность, неконформность.

28. Общительность, высокий уровень коммуникативного потенциала.

29. Рассудительность, умение рационально мыслить.

30. Скромность, наличие манер, умение следовать этикету.

31. Развитая воля (умение преодолеть свои слабости).

32. Умение цивилизованно разрешать конфликты.

33. Оригинальность, нестандартность, креативность.

34. Уверенность в себе (но не самоуверенность) на базе адекватной самооценки.

35. Смелость, способность к риску.

*Благодарим за ответы!*

**Тест “Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур”**

**Инструкция:**“Вам нужно нарисовать фигуру человека, составленную из 10 элементов, среди которых могут быть треугольники, круги, квадраты. Вы можете увеличивать или уменьшать эти элементы (геометрические фигуры) в размерах, накладывать друг на друга по мере надобности. Важно, чтобы все эти три элемента в изображении человека присутствовали, а сумма общего количества использованных фигур была равна десяти. Если при рисовании вы использовали большее количество фигур, то нужно зачеркнуть лишние, если же вами использовано фигур меньше, чем десять, необходимо дорисовать недостающее”.

**Материал:**испытуемым предлагается три листа бумаги размером 10х10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе №1 выполняется первый пробный рисунок, далее, соответственно, на листе №2 – второй, на листе №3 – третий. После выполнения трех рисунков данные обрабатываются. При нарушении инструкции материал не обрабатывается.

**Обработка данных:** подсчитывается количество затраченных в изображении человечка треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников, десятки количество кругов, единицы – количество квадратов. Эти трехзначные цифры составляют так называемую “формулу рисунка”, по которой происходит отнесение рисующих к соответствующим типам.

**Интерпретация результатов:**

**1 тип** – “**руководитель**”. Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности. Ориентированы на социально-значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающемся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах.

**Формулы рисунков:** *901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.*

Наиболее жестко доминирование над другими выражено у подтипов *901, 910, 802*, *811, 820*, ситуативно – у *703, 712, 721, 730*, при воздействии речью на людей – вербальный руководитель или “преподавательский подтип” *604, 613, 622, 631,* *640*.

**2 тип** – “**ответственный исполнитель**” – обладает многими чертами типа “руководитель”, однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания. Данный тип ориентирован на “умение делать дело”, высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту. Часто они страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения как следствие перенапряжение.

**Формулы рисунков:** *505, 514, 523, 532, 541, 550*.

**3 тип** – “**тревожно-мнительный**”. Лидерских качеств не имеет.

**4 тип** – “**ученый”.**Этилюди легко абстрагируются от реальности, обладают “концептуальным умом”, отличаются способностью разрабатывать “на все” свои теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

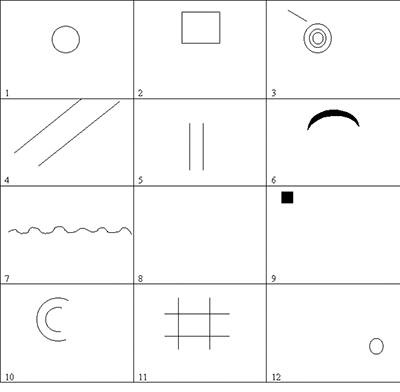
Формулы рисунков: *307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370*.

**5 тип** – “**интуитивный**”. Лидерских качеств не имеет.

**6 тип** – “**изобретатель, конструктор, художник**”. Лидерских качеств не имеет.

**Тест “Нарисуем свой характер”**

**Инструкция**: перед вами 12 квадратов с незаконченными рисунками, нужно дорисовать все то, что вам захочется и покажется необходимым.



**Интерпретация** (только важных для лидерства качеств):

**1.Отношение к себе и представление о себе:** улыбающаяся или смешная рожица, фигурка – свидетельствует о хорошем чувстве юмора, дипломатичности и широкой натуре; солнце – часто берет на себя роль лидера.

**2.Общительность:** изображение чего-то выходящего за пределы внутреннего квадрата – беспокойный, экстравертированный характер; одинокий домик или символ жилища – признак тоски по домашнему теплу; рисунок расположен во внутреннем квадрате и вне его – интересы в правильной пропорции делятся между домом и окружающим миром.

**3**.**Целеустремленность:** стрела, летящая в цель, то есть мишень – развитое честолюбие и способность упорно работать для достижения своей цели; рисунок дополнен другими линиями или стрелами – честолюбие, но не уверенность в своей цели; что-то иное, не похожее на символы стрелы и мишени – возможно, неуправляемый, мятежный человек.

**4.Дружба:** много значков, изображений, рисунков означает много друзей.

**5.Неактуально.**

**6.Особенности общения:**подчинение рисунку означает обладание редкой способностью быстро и легко располагать к себе чужих, незнакомых людей; непринятие рисунка (угловатый геометрический узор) – в отношениях с обществом, возможно, преобладают стремление к власти, обладанию, диктату.

**7.Уверенность:**рисунок над расположенной посредине волнистой линией – чувство безопасности; если наоборот – мало веры в свои силы; изображение утопающего или тонущего предмета – тревожит будущее; цепочка или линейный орнамент – способность упорно трудиться, сознательно, редкими ошибками.

**8.Интересы:** то, что вы изображено в пустом квадрате, обозначает круг интересов.

**9.Дисциплинированность:** подчинение рисунку, дополнив его квадратами или другими геометрическими фигурами, так что получился симметричный узор – дисциплинированность и умение организованно работать в коллективе; квадратик черного цвета заштрихован, картинка с кривыми линиями, несимметричная и непохожая на правильное геометрическое построение – нет склонности признавать авторитеты, упрямство и настойчивость.

**10.Независимость:**круги просто замкнуты – постоянно необходима защита и поддержка, предпочитает не решать ничего самостоятельно; незамкнутые круги – независимость, наличие в жизни определенных целей; человеческое ухо – скрытный характер.

**11.Соперничество:**рисунок выглядит как элемент какой-либо настольной игры – наличие в характере духа соревнования, некоторой напористости.

**12.Фантазия:** точки использованы как составная часть картинки (муравей, заячий хвост, зерна, которые клюют птицы и т. п.) – соответствующее воображение; затушеванные точки или соединены в круг – логическое мышление и практический склад ума.

**Примерное заключение по результатам социометрического исследования**

По результатам опроса делаются **выводы** (например, по итогам социометрического опроса в 2017-18 учебном году были сделаны следующие выводы):

–**Коллективы классов (взводов) суворовцев классов роты находятся на 3-ей стадии** **развития** (стадии развития малых групп, в том числе, учебных: конгломерат, ассоциация, кооперация, собственно коллектив), **т.е. «кооперация»,** что соответствует нормам функционирования подростковых групп.

–**Характер межличностных взаимоотношений** суворовцев в коллективах классов (взводов), в основном, соответствует возрастным характеристикам на стадии «кооперация».

–Среди выявленных **неформальных лидеров** отсутствуют суворовцы с преобладанием отрицательной направленности поведения.

–В коллективах классов (взводов) курса отсутствуют **микро-группы** суворовцев с явно выраженной девиантной направленностью поведения.

–**Назначение суворовцев на должности младших командиров,** в целом, соответствует социометрическому статусу вице-сержантов и суворовцев, выполняющих обязанности заместителей командиров взводов и командиров отделений.

Педагогам, воспитателям, специалистам курса даются **рекомендации,** например:

**В целях совершенствования организации образовательной деятельности** на курсе и укрепления морально-психологического климата во всех классах роты **воспитателям курса рекомендуется:**

**– учитывать результаты социометрических исследований** в повседневной жизни взвода, в случае возможного переназначения МК;

**– обратить особое внимание на суворовцев с низким социометрическим** статусом («Неприветствуемые, непредпочитаемые»);

**– совместно с педагогами и специалистами курса** определить и осуществлять систему мер дополнительной психолого-педагогической поддержки вышеперечисленных суворовцев;

– в ходе осуществления мер воспитательного воздействия, при формировании нарядов и т.д. **учитывать конфликтность** (согласно результатам опроса) **следующих суворовцев**: …

– совместно с педагогом-психологом курса **выявить наиболее типичные** **причины и проявления конфликтов** между обучающимися, вести систематическую грамотную разъяснительную работу среди суворовцев по профилактике возникновения острых конфликтных ситуаций, конструктивным способам их разрешения;

– в ходе осуществления образовательной и воспитательной деятельности **выстраивать с обучающимися позитивные,** доброжелательные, открытые, эмоционально-содержательные **отношения,** направленные на формирование у суворовцев позитивной «Я – концепции личности», ответственности, патриотизма, развитие социальной компетентности;

–**в общении с суворовцами исключить** чрезмерные негативно-окрашенные эмоции (крик, «ор»), сквернословие (ненормативная лексика), агрессивные, несправедливые высказывания, унижающие личность и человеческое достоинство суворовцев, запугивания, угрозы и т.д.

**–проведение индивидуальных бесед и консультацией с родителями** (лицами их заменяющими) суворовцев с низким социометрическим статусом;

**–с целью укрепления** коммуникативных навыков, повышения самооценки личности обучающегося способствовать созданию ситуаций успеха в сфере общения для суворовцев с невысоким социометрическим статусом («Непредпочитаемые», перечислены выше);

–**своевременное информирование педагога-психолога** о фактах грубого нарушения учебной и общей дисциплины суворовцами курса, проявлениях отклоняющегося поведения (агрессия, острые конфликтные ситуации, факты зависимого поведения и т.д.);

**–в целях укрепления общей и учебной дисциплины,** **повышения уровня** **сплоченности взводных коллективов и улучшения морально-психологического** **климата** в них обратить особое внимание **на младших** **командиров,** получивших в ходе социометрического опроса «отрицательные выборы» (деловые и личностные антипатии – «нежелание заступать в наряд» с рядом указанных ниже суворовцев и вице-сержантов; проявления отклоняющегося поведения, повышенный уровень конфликтности, агрессивность, грубость, превышение служебных полномочий и т.д.):

**–усилить контроль** со стороны воспитателей за исполнением обязанностей МК вышеперечисленными суворовцами и вице-сержантами в соответствии с Уставом училища и другими локальными документами;

**–в рамках воспитательной работы со всеми МК курса** и, в первую очередь, вышеперечисленными, рассмотреть вопрос целесообразности пребывания «особо отличившихся» МК на своих должностях (в случае сохранения или усугубления ситуации);

**–организовать (совместно со специалистами курса) проведение мероприятий** (беседы, занятия, тренинги и т.д.), направленных на развитие у МК навыков руководства подразделениями.

**Упражнения на сплочение суворовских коллективов (взвод, класс) –**

**5 - 6 классы, младший подростковый возраст**

**1. «Мой идеальный коллектив»**

Материалы: 3листа ватмана, 9 маркеров, скотч.

Исходное положение участников: 3 группы, отделенных друг от друга.

Задание: каждой команде нарисовать картину «Мой идеальный коллектив».

Правила: у вас есть 5 минут на обсуждение тактики выполнения задания. Работа над проектом (картина) происходит молча. Жюри оценивает проект по 10-ти бальной шкале.

По истечении времени обсуждения предстоящей совместной работы команды одновременно при­ступают к выполнению задания. За сказанное слово – штраф (минус 0,5 балла). 1–2 человека представляют картину, в течение 2-3 минут.

**2. «Выбор»**

Исходное положение участников: участники сидят на стульях в круге, по команде «Выбор» каждый участник указывает пальцем вытя­нутой руки на одного из других участников.

Задание: добиться такого выбора, в котором группа разбилась бы на пары.

Правила: участникам нельзя разговаривать, участникам нельзя вставать со стульев, участники делают свой выбор одновременно по команде ведущего и не могут менять его до следующей команды.

Примечание: ведущий дает команды в быстром темпе.

**3. «Автопортрет»**

Материалы: игровые листки по количеству участников. Игровой листок представляет собой лист А 4, согнутый пополам. Нижняя поло­вина каждого листа согнута на полоски по количеству участников.

Исходное положение участников: участники сидят за столом, каждому участнику ведущий выдает игровой листок.

Задание: каждому участнику нарисовать на верхней половине иг­рового листка (не согнутой на полоски) свой автопортрет, не подписы­вая его.

Время на выполнение: 5 минут.

Правила:

1. По истечении времени на выполнение участники сдают авто­портреты ведущему.
2. Ведущий перемешивает их и раздает участникам в произволь­ном порядке.
3. Каждый участник пишет на самой нижней полоске под авто­портретом, какая, на его взгляд, профессия подходит человеку, нарисо­ванному на портрете. Время – 1 минута.
4. После этого участник загибает полоску, на которой писал, на обратную сторону игрового листка и передает его по кругу.
5. Участникам нельзя смотреть на предыдущие записи.
6. Участники, получившие свой автопортрет, также заполняют полоску.
7. Когда портреты «обошли» весь круг, ведущий собирает их. Затем участники разбирают автопортреты.
8. По желанию каждый участник может высказаться о надписях под своим автопортретом, показать их другим участникам.

**5. «Маятник»**

Группа стоит в плотном кругу. В центре в расслабленном состоя­нии стоит один из студентов. Он начинает падать в какую-либо сторо­ну, не сгибая колен. Группа ловит его и передает в другую сторону. Важ­но, чтобы стоящие в кругу занимали удобное положение для поддерж­ки «маятника»: правая нога вперед, левая сзади в упоре, руки ладонями вперед. От группы требуется большое внимание и аккуратность, необ­ходимо помогать другу, ловить и передавать стоящего внутри круга. Группа должна работать совместно так, чтобы «маятнику» было ком­фортно и безопасно.

Примечание: физически сильные и слабые студенты должны чередоваться.

**6. «Поддержка на доверие»**

Группа делится на пары, которые встают один затылком к друго­му на расстоянии 0,5 м друг от друга. Тот, кто стоит впереди, не сгибая ног, падает на стоящего сзади. Тот, кто сзади, должен поймать падаю­щего как можно мягче и нежнее. Затем стоящие меняются местами и повторяют упражнение.

**7. «Фотоаппарат»**

Группа делится на пары. Один в паре становится фотографом, вто­рой – фотоаппаратом. Фотоаппарат закрывает глаза, фотограф подводит его к интересному месту в помещении или на улице и, слегка нажимая на его голову, «делает снимок» (фотоаппарат во время нажатия на секунду открывает глаза и вновь их закрывает). Потом фотоаппарат должен уга­дать, в каком месте были «сделаны снимки». Роли меняются.

Затем суворовцы садятся в круг, и проводится обсуждение произо­шедшего. Наиболее важные моменты, на которые необходимо обра­щать внимание: кто из фотографов как вел за собой свой фотоаппарат, предупреждал ли об опасности, думал ли о напарнике; насколько фотоаппарату было комфортно со своим фотографом, насколько он дове­рял ему; кому приятнее было быть фотографом (ведущим), а кому фо­тоаппаратом (ведомым).

**8. «Веревочка»**

Все игроки стоят по кругу, крепко держа друг друга за руки «зам­ком». Между первым и вторым студентами висит веревочка со связан­ными концами. Второй участник, не разнимая рук с первым, должен продеть через себя веревочку, как обруч. Веревка теперь находится меж­ду вторым и третьим студентами, потом третий повторяет кругу. Главное: во время проведения веревки через себя участники не должны разнимать рук. Длина веревки – 1 м.

**9. «Карета»**

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. Во время выпол­нения задания куратору необходимо наблюдать за поведением студен­тов: кто организовывает работу, к кому прислушиваются другие, кто какие «роли» в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая «роль» говорит об определенных качествах человека:

крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие комму­никативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими);

сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолю­бивые и ответственные;

лошади – это трудяги, готовые «везти на себе» любую работу;

кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.

Если ученик выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (не умеют) их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

После того как карета готова, все садятся в круг, обсуждают произошедшее, а затем куратор объясняет им значение тех «ролей», ко­торые они выбрали.

Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств дан­ных людей.

**10. «Слепые фигуры»**

Участники встают в круг и берутся за руки. Им предлагается зак­рыть глаза и всем вместе, не расцепляя рук, построить квадрат. После того как все решат, что квадрат готов, ведущий просит их открыть глаза и посмотреть, что у них получилось. Если они не довольны уви­денным, то вновь закрывают глаза и продолжают выполнять задание. Затем таким же образом можно построить прямоугольник, треуголь­ник, равнобедренный треугольник и т.д.

Примечание: в данном задании можно использовать веревку со связанными концами, за которую берутся все студенты группы.

**11. «NITRO»**

Трое из группы берутся за руки, они и ecть NITRO. Группа должна их перенести по прямой на расстояние 2 – 4 м так, чтобы они не каса­лись земли, а также, не меняя положения их корпуса и не разрывая рук этих суворовцев. При этом все члены группы должны заботиться об удоб­стве и безопасности NITRO.

**12. «Глаза в глаза»**

Группа садится вкруг так, чтобы было хорошо видно каждого, руки кладут под ягодицы. Молча, не употребляя мимики лица, одними глазами необходимо найти себе пару (нельзя "договариваться" с сосе­дями и с теми, кто сидит через одного). По сигналу ведущего все вста­ют и подходят к своей паре. Скорее всего, сразу не все смогут "догово­риться глазами", поэтому упражнение повторяется, но при этом студен­ты рассаживаются на другие места в круге. Игра продолжается до тех пор, пока у каждого не будет своей

Примечание: после каждого нового «объятия» группе необходи­мо предлагать выпрямиться (для этого студентам придется ближе по­дойти друг к другу). Первый раз игру можно остановить, если ребятам становится не уютно или очень сложно стоять.

**13. «Енотовы круги»**

Необходима крепкая веревка, концы которой связывают (получа­ется кольцо). Группа берется за веревку руками, распределяясь равно­мерно по всему кругу. Затем начинают осторожно отклоняться назад, растягиваясь в стороны до тех пор, пока смогут держать равновесие.

**14. «Мечты»**

Цель: развить солидарность и понимание, создать атмосферу до­верия среди участников и сплотить группу.

Материалы: бумага и маркеры.

Предложить участникам подумать в течение нескольких минут о том, как каждый их них видит свое будущее. Затем обменяться мысля­ми о своих мечтах или даже изобразить их на бумаге. Далее пусть каж­дый участник определит, какие три конкретные вещи, действия, люди... могут помочь, а какие три – помещают ему осуществить мечту, и что человеку нужно делать, чтобы мечта сбылась.

Примечание: это упражнение проходит хорошо, если к обмену мечтами подходить творчески (сценки, творческие выражения мечты, мимические постановки).

**15. «Постройтесь по росту»**

Цель: преодоление барьеров в общении между участниками и их раскрепощение.

Материалы не требуются.

Участники становятся плотным кругом, закрывают глаза. Их за­дача состоит в том, чтобы построиться с закрытыми глазами по росту. После того как все участники найдут свое место, дать команду: «Открыть глаза» и посмотреть, что получилось. После упражнения можно обсу­дить, сложно ли было выполнить это задание (как себя чувствовали участники) или нет.

Примечание: эта игра имеет несколько вариаций. Можно предло­жить построиться по цвету глаз, по цвету волос.

**16. «Два зеркала»**

Все ребята выстраиваются в линию в одной части площадки, на­против, лицом к ним встает один из участников – «немое зеркало». Пе­ред всеми участниками, лицом к немому зеркалу встает «говорящее зер­кало». Потихонечку, по одному каждый из членов группы подходит к спине стоящему «говорящему зеркалу», а «немое зеркало» должно объяснить жестами и мимикой этого человека. «Говорящему зеркалу» необходимо отгадать, кто подошел. Постепенно участники упражне­ния меняются местами, так чтобы каждый участник попробовал себя в главных ролях. Затем упражнение анализируется, кто что чувствовал, узнал ли кто-то что-то новое о себе.

**17. «Маленькие зелененькие человечки».**"Представьте себе, что вы выехали отдохнуть своей группой на природу. Вы находитесь на лугу. Вокруг полно зелененькой травки, цветочков. Бабочки летают. Чуть подальше прозрачное чистое озерцо, в котором так и хочется искупаться. Приятно пригревает солнышко. И самое классное, что здесь вся группа! Представили? По моей команде вы пойдете гулять по этому лужку: нюхать цветочки, гоняться за бабочками, греться на солнышке. А когда я закричу: "Внимание! На вас напали маленькие зелененькие человечки!", ваша задача сбиться в кучку, спрятав в середину самых слабых, а затем хором прокричать: "Дадим отпор маленьким зелененьким человечкам!"

**18. «Спонтанный пересчёт»**Все встают в круг, не касаясь друг друга локтями и плечами. По команде ведущего все закрывают глаза, опускают носы вниз и пробуют посчитать до … (цифра зависит от количества участников). Каждую цифру должен произнести только 1 человек. Если два человека скажут какую-то цифру, счёт начинается сначала.