

ПСИХОЛОГИЯ
СОВМЕСТНОГО
ТРУДА
ДЕТЕЙ



ПСИХОЛОГИЯ СОВМЕСТНОГО ТРУДА ДЕТЕЙ

КНИГА ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ
ДЕТСКОГО САДА, УЧИТЕЛЕЙ

Под редакцией
профессора Я. П. Коломинского

Жизнь

МИНСК
„НАРОДНАЯ АСВЕТА“
1987

ББК 74.100
П 86

Рецензенты

Ф. И. Иващенко, д-р психол. наук,
А. Р. Рузская, канд. психол. наук

Авторский коллектив: Я. Л. Кломинский, Б. П. Жизневский,
Л. А. Холева, А. А. Гримость, В. А. Смирнов, Е. А. Архипова, Т. В. Сень-
ко, А. Н. Белоус, Н. А. Цыган, Л. А. Ляткина, И. И. Свадковская,
Л. В. Финькевич, Е. А. Панько, Т. А. Юркевич, Р. А. Макаревич,
Е. А. Коновальчик, М. Н. Лавинавич, А. А. Амельков.

П $\frac{4303000000 - 144}{М 303(03) - 87}$ 2 - 87

© Издательство «Народная асвета», 1987.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
Развитие совместной деятельности и формирование у детей социально-психологической готовности к труду. <i>Я. Л. Коломинский, Б. П. Жизневский</i>	5
Социально-психологические особенности различных форм совместного труда дошкольников	
Некоторые особенности межличностных отношений дошкольников в трудовой деятельности. <i>Л. А. Холза</i>	14
Совместная изобразительная деятельность дошкольников. <i>В. А. Силиван</i>	23
Влияние совместной продуктивной деятельности на проявление активности старших дошкольников. <i>Е. А. Архипова</i>	32
Совместная трудовая деятельность дошкольников с высоким и низким статусом. <i>Т. В. Семенович</i>	39
Условия успешности совместной трудовой деятельности дошкольников. <i>Н. А. Цыркун</i>	44
Формирование у дошкольников основных компонентов социально-психологической готовности к совместному труду	
Представления дошкольников о труде взрослых. <i>А. Н. Белоус</i>	47
Роль игры в формировании у дошкольников социально-психологической готовности к совместному труду. <i>Б. П. Жизневский</i>	49
Индивидуальные особенности общительности шестилеток в совместной деятельности. <i>Л. А. Вяткина, И. И. Свадковская</i>	56
Особенности шестилетками совместной игры и труда как различных видов деятельности. <i>Я. Л. Коломинский, Л. В. Финькевич</i>	60
Влияние педагога на формирование самооценки дошкольника в совместной деятельности. <i>Е. А. Панько, Т. А. Юркевич</i>	68
Психология совместной трудовой деятельности школьников	
Психологические предпосылки формирования коллективистских взаимоотношений у младших школьников. <i>Р. А. Макаревич</i>	76
Социально-психологические аспекты индивидуального подхода к школьному классу. <i>Я. Л. Коломинский, Е. А. Коновальчик</i>	79
Формирование у школьников психологической готовности к труду в процессе опытнической работы. <i>А. А. Гримоть, Е. А. Панько</i>	83
Особенности взаимоотношений младших подростков в совместной деятельности. <i>Р. А. Макаревич, М. Н. Карнацевич</i>	87
Психолого-педагогические особенности коллективного труда старшеклассников. <i>А. А. Амельков</i>	90

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА СТАРШЕКЛАССНИКОВ

Решение сегодняшних задач, поставленных партией и правительством нашей страны, показывает, что крайне необходимы знания об управлении совместным производительным трудом. Их можно получить наиболее полно при изучении и целенаправленном формировании совместной деятельности на всех этапах развития личности, и особенно в старшем школьном возрасте, когда в ведущей учебно-профессиональной деятельности у детей происходит закономерное «вызревание» их готовности к труду.

Для нравственного развития начинающих труженников большое значение имеют степень опосредованности межличностных отношений в коллективе содержанием труда, а также уровень социально-психологического климата в классе. Поэтому старшекласникам наиболее систематический, настоящий производительный труд с самым высоким уровнем совместности — коллективный труд. По данным исследований, эта форма организации труда по сравнению с другими (индивидуальной, групповой) наиболее интенсивно формирует свойства личности, позитивно изменяет содержательные характеристики межличностных отношений, складывающихся в труде.

Обратимся лишь к основным содержательным характеристикам.

Одним из показателей, характеризующим состояние межличностных отношений, а именно свидетельствующим об уровне сплоченности коллектива, является ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ) (А. В. Петровский, В. В. Голышевский). Коэффициент ЦОЕ показывает уровень или степень совпадения мнений, оценок, позиций членов коллектива по отношению к целям деятельности, к личностным качествам партнера по деятельности, к содер-

жанию и организации деятельности и т. п. Следует отметить, что ценностно-ориентационное единство не предполагает совпадения оценок и позиций членов группы по всем вопросам, например, в сфере вкусов, моды, эстетических ценностей, эмоционального отношения к людям.

Для выявления показателя ценностно-ориентационного единства использовалась следующая методика. На основе валидного обобщения мотивировок выбора партнера по совместному труду был составлен ряд из двадцати качеств личности. Испытуемому предлагалось из этого обобщенного ряда качеств, расположенных в произвольном порядке, сделать ранжированный ряд. Первые места в нем должны были занять наиболее важные и существенные для партнера по совместному труду качества, последние — самые незначительные. На основе индивидуальных ранжированных рядов составляли эталонный (наиболее характерный) для всего класса ряд качеств предпочитаемого партнера по совместному труду. Далее каждый индивидуальный ряд сопоставлялся с эталонным и высчитывалась степень связи между ними при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Чем ближе к единице были полученные коэффициенты, тем большее сходство установок и ценностных ориентаций фиксировалось. Индивидуальные коэффициенты, а также групповой, определенный как среднееарифметическое всех индивидуальных, давали характеристику сплоченности учащихся в классе.

Проведенное исследование показывает, что в индивидуальном труде старшеклассников групповой показатель ЦОЕ не превышал 0,559, а в классах, где преобладала коллективная форма организации того же труда, этот коэффициент был равен 0,784. Это значит, что у последних сильно выражено единство мнений о тех качествах личности, которые необходимы желаемому партнеру по выполнению трудового задания.

Была также предпринята попытка выявить не только идеальное отношение к партнеру по совместному труду, но и опыт выбора такого в реальном труде данного коллектива. Для этого в школьном трудовом лагере проводилась социометрия в следующем варианте. Учащимся предлагалось из учеников своего класса составить ранжированный ряд в соответствии с критерием «С кем бы ты хотел работать в одном звене?». (Заметим, что для усиления критерия при организации рабочих звеньев на поле строго учитывали социометрические выборы.) При ранжировании первый ранг приписывался самому желательному

партнеру по труду, последний — наименее подходящему. На основании получаемых индивидуальных рядов составлялся эталонный ряд для каждого класса и затем, как и при определении ЦОЕ, вычислялся коэффициент связи каждого индивидуального ряда с эталонным.

В данном случае нами определялось не сходство личностных ориентаций, а степень совпадения мнений испытуемых о межличностном предпочтении членов группы. Поэтому количественные показатели связи индивидуальных рядов с эталонными назвали индивидуальными коэффициентами единства межличностного предпочтения (ЕМП), групповым же показателем ЕМП явилось среднее арифметическое индивидуальных показателей всех учащихся класса.

При обработке полученных данных выяснилось, что у старшеклассников, работающих по традиционной для школы индивидуальной форме организации труда, групповые показатели ЕМП не превышали 0,48, а в тех классах, где специально организовывался коллективный труд, этот показатель был в среднем равен 0,6. Следовательно, в коллективном труде сильнее проявлялось единство мнений старшеклассников о своих товарищах, о реальных деловых их качествах.

Количественные показатели ЦОЕ и ЕМП являются существенными диагностическими показателями состояния межличностных отношений, складывающихся в совместном труде, однако за их высокими значениями может скрываться групповой эгоизм и социально малозначимые ориентации.

Системообразующим свойством группы, определяющим единство личностных ориентаций и единство межличностных предпочтений, является нравственная направленность класса как коллектива как группы в целом. Именно в этом свойстве выражаются цели и мотивы трудовой деятельности, которые, в свою очередь, определяют вообще взаимоотношения всех учащихся данного класса. В глобальном плане нравственная направленность определяет отношение классного коллектива с обществом: что класс дает обществу и что берет от него (имеются в виду не только материальные, но и духовные ценности).

Возникает вопрос: влияет ли форма организации совместного труда на нравственную направленность классного коллектива? Ответ может быть определенным. Коллективный труд имеет большие возможности формирования нравственных качеств не только у отдельных учащихся, но

и способствует развитию этого интегрального свойства в классе в целом. Нравственная направленность является интегральным качеством, и поэтому сумма личностных характеристик не может в полной мере отражать его.

Для получения количественных и качественных характеристик нравственной направленности классных коллективов проводился многократный опрос по методу полярных профилей, в котором выяснялось отношение старшеклассников к своим классным коллективам по двадцати интегральным свойствам (коллективизм, организованность, внушаемость, лидерство, групповая воля и т. д.). В данной методике класс оценивался в целом, а не особенности нравственной направленности каждого ученика или их простая арифметическая сумма.

Результаты такого опроса полностью подтвердили правильность ответа на поставленный вопрос о классах, где учащиеся уже владели коллективной формой организации своего труда, количественные показатели и качественные характеристики позитивно отличались от данных, полученных в классах с групповой формой труда. Учащиеся, у которых преобладала индивидуальная трудовая деятельность, выражали неадекватные оценки и необъективные суждения о своих классных коллективах. В этих классах, как правило, не отмечалось идентификации учащихся со своими классными коллективами в сфере общественно полезного труда.

Описанные количественные показатели ЦОЕ, ЕМП нравственной направленности позволяют достаточно качественно характеризовать позитивные и негативные изменения межличностных отношений участников совместного труда и объективно показать преимущества коллективной формы организации его перед групповой и индивидуальной формами.

Учителя в своей практической деятельности иногда не обнаруживают этого преимущества, так как индивидуальную или групповую деятельность принимают за коллективную. Даже в научных работах можно встретить нечеткую формулировку понятий «совместная», «групповая» и «коллективная» деятельность: все эти понятия обозначают одну и ту же деятельность. Видимо, это будет правомерным в том случае, если в действительности эта деятельность будет коллективной: учащиеся, получив трудовое задание, могут без помощи взрослых поставить коллективную цель, образовать группы в соответствии с задачами трудовой деятельности, распределить функциональные роли.