

***ОРГАНИЗАЦИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
С МАЛОЙ ГРУППОЙ***

Учебно-методическое пособие

Москва 2024

УДК 316.6(075.8)
ББК 88.54я73

Организация психологической работы с малой группой: учебно-методическое пособие. – Москва: Саратов : Изд-во «Саратовский источник», 2024 – 108 с.

ISBN 978-5-6051698-7-1

В учебно-методическом пособии рассматриваются основы психологической работы с малыми группами, включая понятие малой группы, основные характеристики малой группы, методы взаимодействия с участниками, а также практические инструменты и техники, которые помогут психологу эффективно вести работу.

Структура учебного пособия обеспечивает последовательное рассмотрение основных закономерностей функционирования малых групп. Настоящее пособие предназначено как для студентов и специалистов в области психологии, так и для широкого круга читателей, заинтересованных в изучении и практике работы с малыми группами.

Содержание

Введение	5
Глава 1. Феномен «малая группа».....	6
1.1. Особенности поведения человека в группе.....	6
1.2. Малая группа как социально-психологическое явление	8
1.3. Предмет исследования психологии малых групп.....	10
1.4. Причины возникновения малых групп	13
1.5. Психологические признаки коллектива.....	16
1.6. Социально-психологическая характеристика коллектива.....	17
1.7. Семья как малая группа	18
Вопросы для самоконтроля	20
Задания для самостоятельной работы.....	20
Рекомендуемый список литературы по теме	21
Глава 2. Развитие малых групп.....	22
2.1. Формирование малых групп	22
2.2. Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда.....	24
Вопросы для самоконтроля	27
Задания для самостоятельной работы.....	27
Рекомендуемый список литературы по теме	27
Глава 3. Сплоченность группы	28
3.1. Сплоченность и социометрия	28
3.2. Ценностно-ориентационное единство группы.....	31
3.3. Социометрия как наука и метод исследования межличностных отношений в группе	32
Вопросы для самоконтроля	35
Задания для самостоятельной работы.....	35
Рекомендуемый список литературы по теме	39
Глава 4. Общение и взаимодействие в малой группе	40
4.1. Психологическая структура общения	40
4.2. Перцептивный уровень взаимодействия в малой группе	41
4.3. Коммуникативная сторона общения	43
4.4. Интерактивная сторона общения	46
Вопросы для самоконтроля	50
Задания для самостоятельной работы.....	50
Рекомендуемый список литературы по теме	51
Глава 5. Роль, ролевое поведение и социальный статус	52
5.1. Ролевое поведение индивида в группе	52
5.2. Социальный статус индивида в группе	54
Вопросы для самоконтроля	57
Задания для самостоятельной работы.....	57
Рекомендуемый список литературы по теме	65
Глава 6. Психологический тренинг: методика и техники	66
6.1. Теоретические предпосылки психологического тренинга	66

6.2. Специфика проведения психологического тренинга	70
6.3. Примеры тренинговых упражнений для каждого этапа тренинга ...	76
Вопросы для самоконтроля.....	91
Задания для самостоятельной работы	92
Рекомендуемый список литературы по теме	92
Заключение.....	93
Тестовые задания итогового контроля	94
Глоссарий.....	98
Список использованной литературы.....	102

ВВЕДЕНИЕ

Психологическая работа с малыми группами представляет собой важное направление в области психологии, которое имеет широкий спектр применений в различных сферах, включая образование, бизнес, здравоохранение и социальные услуги. Это является эффективным методом для достижения коллективных целей, поддержания групповой динамики и развития личностей участников.

В данном учебно-методическом пособии рассматриваются основы психологической работы с малыми группами, включая понятие малой группы, основные характеристики малой группы, методы взаимодействия с участниками, а также практические инструменты и техники, которые помогут психологу эффективно вести работу.

Важной частью данного пособия является анализ ключевых аспектов психологической работы с малыми группами, таких как формирование сплочения в группе, управление конфликтами и развитие коммуникационных навыков. Практические задания помогут психологам, работающим с малыми группами, улучшить свои профессиональные навыки и достичь желаемых результатов в работе с клиентами.

Структура учебного пособия обеспечивает последовательное рассмотрение основных закономерностей функционирования малых групп.

Пособие состоит из шести тем, каждая из которых начинается с плана изложения теоретической части по основным проблемам данной темы, включая формулировку основных понятий, концепций и подходов. Завершается параграф вопросами для самоконтроля и заданиями для самостоятельной работы, списком рекомендуемой литературы. Издание включает также тест для итогового тестирования и глоссарий.

Настоящее пособие предназначено как для студентов и специалистов в области психологии, так и для широкого круга читателей, заинтересованных в изучении и практике работы с малыми группами. Оно представляет собой ценный ресурс для всех, кто стремится к развитию своих профессиональных компетенций и достижению успеха в работе с групповой динамикой и взаимоотношениями.

Глава 1. Феномен «малая группа»

План:

- 1.1. Особенности поведения человека в группе.
- 1.2. Малая группа как социально-психологическое явление.
- 1.3. Предмет исследования психологии малых групп.
- 1.4. Причины возникновения малых групп.
- 1.5. Психологические признаки коллектива.
- 1.6. Социально-психологическая характеристика коллектива.
- 1.7. Семья как малая группа.

1.1. Особенности поведения человека в группе

Человеческое поведение в группе значительно отличается от индивидуального поведения. Человек наедине с собой и в группе представляет два разных предмета. Фактическое поведение человека в группе часто противоречит тому, что он думает об этом поведении. Добрый, рефлексивный, внимательный и отзывчивый человек наедине с собой и его мысли иногда становятся неуправляемыми, злыми и беспощадными в группе. Возможно, и обратный вариант: злой и агрессивный теряет свои негативные качества под воздействием групп. Когда его спрашивают о причинах несоответствия, человек обычно говорит, что не понимает, что происходит, действовал неосознанно, возбужденный неизвестными силами.

Ситуация в группе оказывает уникальное влияние на человека. Находясь в группе, человек чувствует какое-то влияние, которое заставляет его повиноваться, согласен уступить в вопросах, по которым у него совершенно противоположное мнение. Группа оказывает влияние на человеческое подсознание. В этом случае его поведение регулируется исключительно по настроению группы. Однако бывает, что даже в сознательной ситуации контроль человека уступает интересам группы в ущерб своим личным интересам и потребностям. Таким образом, основной закон индивидуальной психологии в группе «единство сознания и деятельности» часто не работает. Нередко человека, не согласного с определенными вопросами, обсуждаемыми в группе, заставляют подчиняться и демонстрировать поведение, отличное от его или ее намерений и желаний. Вот основные влияющие факторы, оказывающие влияние на члена группы:

- групповое настроение;
- активность группы;
- количество;
- привлекательность группы для личности.

В первую очередь человек реагирует на психологическое настроение группы. В частности, ему могут передаваться волнение и агрессия присутствующих в группе, а также так же наоборот - радостное настроение

и веселье. Психика человека автоматически подчиняется настроению группы, поэтому часто можно наблюдать изменение индивидуальных взглядов, мнений и взглядов, высказанных в пользу небольшой группы.

Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями группы: выполняет действия и «оглядывается», выслушивает реакцию со своей стороны, проверяет правильность предпринятых шагов. Если он понимает, что не оправдывает их ожиданий, он исправляет свое поведение и психику.

Под влиянием группы в психике человека сознательные, и бессознательные процессы происходят одновременно. На уровне сознания человек несет ответственность за влияние на него со стороны группы, но вынужден подчиняться, чтобы не стать «белой вороной». Поэтому для достижения психологического комфорта человек часто «сдается».

Достижение психологического комфорта и забота о расходе энергии происходит на бессознательном уровне и реализуется в различных формах. Самыми распространенными формами индивидуальной реакции на влияние группы являются согласие, примирение, отказ от ранее принятых решений, в некоторых случаях - принудительное подчинение.

Деятельность группы и ее численность оказывают сильное влияние на человека. Например, групповая активность может быть настолько интенсивной, что приводит к отключению индивидуального сознания. Соответственно, человек включает в себя стереотипы подсознания: «один в поле не воин», «большинство всегда правы», «активны и настойчивы - то есть сильные», «другие люди умнее меня» и т. д.

Численность группы также влияет на психику и поведение человека: некоторое сообщество людей, объединенных в группу, всегда воспринимается окружающими осторожно. Хорошо известный феномен - это когда человек, увидев незнакомую компанию на темной улице, автоматически начинает испытывать страх. Его подсознание говорит ему, что толпа неконтролируемая и исходящая от него агрессия не имеет разумных рычагов контроля. Важно обратить внимание, что инстинктивное отношение человека при взгляде на незнакомую компанию автоматически переносится в группу участников. Это человеческая природа безответственно подчиняться группе, которой он доверяет. В этом случае он как бы подчиняется силе группы, тем самым уменьшая интеллектуальные и эмоциональные усилия, которые возможны в ситуации индивидуальной ответственности. Перенос ответственности на группу позволяет человеку чувствовать себя в безопасности и комфорте.

Важно отметить, что стремление к комфорту мотивирует человека на действия каждый раз, когда он сталкивается с трудностями в решении индивидуальных проблем. В крайних случаях доверие к группе и нежелание брать на себя индивидуальную ответственность делают человека социально зависимым. Это уменьшает усилия в командной работе,

необоснованно полагаясь на поддержку со стороны членов группы. Как правило, в небольшой группе происходит следующее:

- в группе стираются индивидуальные особенности, исчезает их оригинальность и личностная уникальность;
- в группе человек из человека превращается в личность, пассивно воспринимает групповое давление;
- притупляет или полностью теряет чувство ответственности за свои действия.

Однако вне группы чувство ответственности является сдерживающим фактором для человека;

- в группе наблюдается снижение интеллектуальной активности, поэтому возможно повышенное соблюдение и некритическое послушание.

Представленные выше явления универсальны, поэтому они происходят практически в любой группе. Однако воздействие указанных явлений на отдельные виды групп, протекают по-разному. Например, группы «высокого уровня», как правило, учитывают интересы человека, а группы «низкого уровня» часто «душат» людей и их интересы.

1.2. Малая группа как социально-психологическое явление

Не каждое объединение людей можно отнести к небольшой группе, кроме того, существует явление, которое называется «Великая группа». Также важно определить количество малых групп, его отличие от больших. Кроме того, важно учитывать разнообразие малых групп и их отличительные психологические особенности.

Существует довольно большое количество определений феномена «малая группа».

Р.Л. Кричевский, ссылаясь на исследования Р. Бейлса, который занимался проблемой наблюдения за поведением людей, пришли к выводу, что под небольшой группой следует понимать «любое количество людей, которые взаимодействуют друг с другом в форме одной прямой встречи или серии встреч, в которых каждый член группы получает какое-то впечатление или восприятие друг от друга»¹.

Таким образом, по мнению Р. Бейлса, восприятие членов небольшой группы друг друга является его основной характеристикой. Простые представления о людях, взаимодействующих в течение некоторого времени, например, рабочего дня, является основой объединения людей в небольшую группу.

Другой американский исследователь в области социальной психологии, М. Шоу, выделил шесть показателей, по которым разные авторы определяют небольшую группу: 1) восприятие членами группы друг друга в течение некоторого времени; 2) мотивация членов группы; 3)

¹ Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.

наличие групповых целей; 4) наличие структурных характеристик группы; 5) взаимозависимость членов группы; 6) взаимодействие людей в группе.

М. Шоу считает, что основной характеристикой малой группы является взаимодействие людей, что носит сложный характер отношений, который включает в себя: перцептивный акт (обмен восприятием), интерактивный (обмен действиями) и коммуникативный акт (устные контакты). Наличие взаимодействия отличает группу от простой толпы людей. На основании анализа доступных определений М. Шоу определяет группу как два или больше людей, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый человек влияет на другого и находится под влиянием каждого другого человека.

Автор также выделяет ряд других характеристик, а именно:

- некоторая продолжительность существования;
- иметь общую цель или цели;
- наличие элементарной ролевой структуры;
- осознание личности в группе как «мы», т.е. его членство в группе.

Р. Браун, со своей стороны, дополняет малую группу еще одной особенностью - осознанием ее существования (в целом) другими людьми вне группы.

Помимо вышеперечисленных теорий есть позиция Г.М. Андреевой, которая отмечает, что небольшая социальная группа существует не в вакууме, а в определенной системе общественных отношений. В небольшой группе возникают новые контакты в результате и в процессе определенной совместной деятельности. Исходя из этого, автор делается вывод о том, что «малая группа - это социальная группа, в которой социальные отношения принимают форму прямых личных контактов»¹.

Таким образом, небольшую группу в целом можно определить как группу людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к определенной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей. Личные контакты в небольшой группе опосредованы связями с общественностью.

По материалам работ зарубежных авторов в отечественной социальной психологии приведены различные обобщения в понимании феномена «малой группы». Одно из таких обобщений дан А.И. Данцовым, который выделяет следующие типичные особенности функций небольшой группы:

- а) количество не менее двух человек, но не более, чем необходимо для общения лицом к лицу в течение одного дня на минимальном расстоянии без посредников;
- б) общие цели, реализация которых позволяет членам группы соответствовать личным потребностям и интересам;

¹ Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. М.: Аспект Пресс, 2002. – 287 с.

- в) общая система распределения социальных функций и ролей, которая предусматривает совместную взаимозависимость участников;
- г) испытывать чувство солидарности и благодарности людей друг к другу в группе;
- д) иметь четкое и дифференцированное мнение о партнерах по группе;
- д) наличие определенных и стабильных эмоциональных отношений;
- г) идея принадлежности к определенной группе;
- в) другие люди воспринимают общность людей как группу¹

1.3. Предмет исследования психологии малых групп

Предмет исследования психологии малых групп существует как проблема. Оно заключается в обобщении границы предмета исследования, с целью разграничения социальной психологии и психологии малых групп. Являясь структурным компонентом социальной психологии, ее неотъемлемой частью, малая группа сегодня вбирает в себя все известные достижения «большой науки»: межличностные конфликты, межличностное влияние, социальная перцепция, общение, лидерское, ролевое и статусное поведение человека, а также многое другое.

Вместе с тем собственными исследованиями психологии малых групп следует признать работы в области статусно-ролевой структуры группы, ее сплоченности, социально-психологического климата, референтности, генезиса (этапов развития) малых групп.

Понимая психологию малых групп как важную и основную часть социальной психологии, важно провести сравнительный анализ видения предмета исследования этих двух наук. Дополнением к предмету исследования психологии малых групп будет представление о предмете в общей психологии.

Основное и принципиальное отличие социальной психологии от психологии детей, групповая дистанция первого по отношению к человеку и контакт второго. Маленькие группы считаются контактными, т.е. в них человек представлен непосредственно: он влияет на группу, ее члены и сам он чувствует себя под их влиянием.

Социальная психология, дистанцируется от прямого воздействия на человека. Во многом это связано с тем, что изучаются большие группы, сообщества, ассоциации. Социальная психология изучает структуру больших групп, их генезис; исследования настроения толпы, ее поведение; изучает способы регулирования массовых явлений; исследования влияние масс на психику человека, на формирование его личности различными социальными институтами.

¹ Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. М.: МГУ, 1984. – 230 с.

Таблица 1

**Сравнительный анализ предмета исследования общей, социальной
и психологии малых групп**

Общая психология	Социальная психология	Психология малых групп
Психические свойства регулируют и побуждают поведение человека	В процессе взаимодействия у человека формируются психические свойства, помогающие ему адаптироваться в социальной среде	Психические свойства помогают человеку выстраивать поведение в малой группе
Человек предстает со стороны своей биологии, объективно и субъективно отражающей внешний раздражитель	Человек — социальное существо, объективно и субъективно реагирующее на социальную среду	Психика человека является результатом членства в разнообразных малых группах
Человек организует поведение на основе индивидуального опыта	Опыт человека является следствием усвоения общественных установок	Опыт человека является итогом взаимодействия в малой группе
Поведение человека определяется эгоцентричными мотивами	Поведение человека является следствием интересов общества	Поведение человека является следствием интересов малой группы
Поведение взрослого человека определяется его детским опытом	Человек развивается и изменяется под воздействием социальной среды	Человек развивается и изменяется под воздействием малой группы
Поведение человека регулируется его интеллектом: памятью, вниманием, мышлением, воображением	Поведение человека определяется нормами и правилами общества	Поведение человека определяется характером группового влияния: активностью, сплоченностью, правилами, нормами, ролями
Поведение человека определяется восприятием и пониманием окружающего мира	Поведение человека определяется восприятием и пониманием социальных объектов, групп и объединений	Поведение человека определяется восприятием и пониманием других людей, близкого окружения
Поведение человека определяется его внутриличностными конфликтами	Поведение человека реагирует на социальные конфликты: мятеж, война, восстания	Поведение человека в малой группе определяется межличностными конфликтами
Поведение человека определяется собственными потребностями и желаниями	Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями общества	Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями членов малой группы

Предмет изучения психологии малых групп начал приобретать свои очертания в 30-х годах XX века по идеям известного немецкого психолога К. Левина, который ввел термин «групповая динамика» в социальную психологию. С точки зрения автора, под это явление следует понимать как сплоченность небольшой группы, групповую атмосферу, генезис группы, нормы и правила, по которым действует группа.

Термин «динамика» подразумевает, что все явления в группе изменчивы и мобильны, в каждый момент времени они разные, но достаточно устойчивые, их можно рассматривать с точки зрения элементов, которые определяют настроение и жизнь людей и групп в целом.

Термин «групповая динамика» говорит о процессах, происходящих в группе с момента формирования до распада.

Социометрические работы Дж. Морено, относящиеся к тому же периоду времени, также были включены в предмет исследования психологии малых

групп. Дж. Морено ввел термин «статусная структура группы», которая сегодня считается базовой¹.

Параллельно с исследованиями групповой динамики изучалось индивидуальное поведение человека: конформизм-нонконформизм, лидерство, межличностное влечение, социальное восприятие, межличностные конфликты, моббинг и издевательства, манипулирование и многое другое. Сегодня эти явления активно изучаются в психологии малых групп.

Основное внимание современных исследований психологии малых групп можно разделить на две части, первая из которых является объектом исследования, а вторая предметом:

1. Изучаются элементы групповой динамики: типы малых групп, их структура, групповая атмосфера, сплоченность, нормы, правила, генезис групп;

2. Изучается поведение человека в контексте групповой динамики: межличностное влечение, конфликты, конформизм, социальное восприятие, лидерство, манипулирование.

Таким образом, *объектом* исследования в психологии малых групп являются элементы групповой динамики: типы малых групп (семья, команда, класс, команда), их статусно-ролевая структура, групповая атмосфера, сплоченность, внутригрупповые нормы и правила, генезис группы.

Предметом изучения психологии малых групп является межличностное внутригрупповое взаимодействие, опосредованное элементами групповой динамики.

Психологический анализ взаимоотношений отдельных лиц в группе можно рассматривать с точки зрения как психологического, так и социально-психологического подходов:

1) Общепсихологический подход анализирует поведение индивида внутри группы: причины и формы поведения, обусловленные психикой человека, его взгляды и мировоззрение;

2) Социально-психологический подход основан на изучении взаимодействия между группой (в целом) и ее членами; рассматриваются формы влияния группы на человека, а также, наоборот, человека на группу.

Основным элементом межличностных отношений в группе является человек. Он предстает в двух ракурсах: индивид и личность или объект и субъект. Индивид в группе, он же объект — это пассивный, зависимый, безответственный, безвольно подчиняющийся групповым нормам и правилам. Личность — это субъект, осуществляющий самостоятельное, ответственное и рефлексивное поведение. Индивид непосредственно подчиняется групповому влиянию; личность опосредует групповое влияние, выстраивая свое авторское поведение.

¹ Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено.
М.: Индит, 1958. – 285 с.

1.4. Причины возникновения малых групп

Человек по своей природе является «общественным животным», поэтому вполне естественно, что у него возникает желание объединиться с другими людьми. Совместное сосуществование людей дает каждому человеку чувство безопасности, к которому он инстинктивен искать. Группа физически сильнее одиноких, что также объясняет тенденцию к объединению людей. Последнее обстоятельство было особенно важным на ранних этапах развития человечества. Отсутствие технических достижений в прошлом компенсировалось наличием коллективных физических и умственных усилий.

Сегодня ситуация принципиально иная, и вы можете увидеть обратный процесс ухода человек из групп. Он не может противостоять психическому напряжению и приходит к пониманию необходимости социальной изоляции. Этот результат обусловлен объективным ускорением времени, информационными и техническими перегрузками в повседневной жизни и на работе. Все это приводит к увеличению межличностных конфликтов в небольших группах, например, в семье, производственной команде, в отделе. Человек ищет возможности для самоизоляции и осуществляет это различными способами. Например, все больше и больше людей работают дома одни за компьютером. Есть большое количество примеров перемещения людей из крупных промышленных городов в сельскую местность. Люди уходят в недоступные для цивилизации места, такие как тайга, горы и пр. Массовое распространение дачного строительства также один из способов изоляции людей от других людей.

Вне зависимости от современной тенденции к некоторой индивидуальной изоляции все же большинство идут в группы, существуют в них и не мыслят себя вне некоторого сообщества, поэтому важно рассмотреть основные факторы и причины «собираения» людей в группы.

Разнообразие причин, приводящих к образованию групп, можно разделить на объективные и субъективные. Основная идея объективных причин заключается в следующем: возникновение небольшой группы следует искать вне лиц, которые ее формируют. Отсюда и причина формирования малых групп в экономических и социальных процессах, происходящих в обществе. Развитие частного бизнеса в современной России привело к появлению невиданных в советское время небольших групп. Изменение социально-экономических отношений в стране вызвало появление новых структур для отечественной экономики, таких как отделы маркетинга, рекламы, управления персоналом, связей с общественностью. Появилась разветвленная сеть малых предприятий в сфере торговли, производства продуктов питания, образования, туризма и консалтинга.

Еще одна причина формирования малых групп - рыночные условия. Социальные или экономические выгоды группы более очевидны перед в условиях конкуренции, что в результате побуждает людей объединяться.

А рыночные условия и конкуренция активно заставляют создавать группы в сфере обслуживания.

Еще одной нетривиальной причиной группировки людей является безработица. Это вынуждает людей создавать группы, которые в обществе иногда бывают непрестижными, например, группы наемников в горячих точках страны и мира.

Важной объективной причиной создания малых групп является политика органов государственной власти, направленная на поощрение создания групп. Государству удобно обращаться к группе, а не к конкретному человеку; официальным структурам удобно отслеживать результативность деятельности группы, а не конкретного человека; удобно финансирование групп; нагрузка на группу выше, чем на одного конкретного человека и т.д.

Наряду с объективными причинами существуют психологические, или субъективные, причины возникновения малых групп. Основная идея образования малых групп с точки зрения субъективных причин - это стремление индивидов к удовлетворению потребностей, связанных со сферой человеческого общения. Люди образуют группы, чтобы общаться. В процессе общения индивид удовлетворяет массу других потребностей, в частности в психологическом поглаживании, в социальном статусе, в самооценке, в личностном и профессиональном самовыражении.

Автор иерархии потребностей А. Маслоу, который уделял особое значение неформальным группам, которые объединяются на основе общих интересов. Люди создают такие группы удовлетворить широкий спектр ваших личных потребностей. Напомним, что иерархия потребностей в концепции автора «работает» следующим образом. Прежде всего удовлетворяются физиологические потребности, затем – потребность в безопасности, в эмоциональном общении, признание другими и самовыражение. Особое внимание А. Маслоу уделял потребности в самовыражении (в другом чтении «самореализация»). Удовлетворение потребности в самореализации считается высшей потребностью человека. Конечно, это наиболее успешно происходит в группе¹.

Индивиды выбирают группу, в которой они реализуют свои базовые потребности. Так для удовлетворения физиологических потребностей и потребности в безопасности выбирают профессиональные группы. Также в профессиональных группах вероятнее статусный и личностный рост.

Эмоциональная поддержка особенно важна в трудные периоды жизни индивида, поэтому интенсивно растут группы по интересам или досуговые: путешествия, музыка, психотерапевтическая. Следовательно, в такие группы идут для удовлетворения эмоциональных потребностей в форме психологического поглаживания, что приводит к росту самонадеянности и самооценки индивида. Здесь люди чувствуют себя свободнее и раскованнее, что также является притягательным для многих людей.

¹ Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / А. Маслоу. СПб.: Питер, 2003. – 352 с.

Потребность в информации также является субъективной причиной для того, чтобы человек присоединился к группе. Человек в группе получает не только необходимую информацию, но и делится ей. Информационная причина стала основой для появления образовательных групп: ученические классы и студенческие группы.

Потребность в доминировании является еще одной причиной для человека, который присоединился к группе. Ради удовлетворения этой потребности идет на группы влияния, которые можно найти в полиции, спецслужбах, в администрациях разных уровней.

Обобщая субъективные причины создания малых групп, можно назвать следующие:

- зарабатывать на жизнь, что легче делать в группе;
- получить безопасность;
- завоевать признание;
- самореализация.

Важно подчеркнуть, что в первую очередь люди идут в группу за материальными благами, которые позволяют им удовлетворять физиологические потребности. В этом смысле группа выполняет инструментальную функцию: находясь в данной группе индивид получает доступ к интересующим его ресурсам, которые также находятся вне группы, а группа помогает человеку получить эти ресурсы. Было замечено, что группы растут быстрее в областях, которые учитывают высокие денежные доходы. Например, в структурном подразделения Газпрома и Нафтопрома идут чаще, чем в сфере образования и здравоохранения, где денег явно меньше. Также количество групп в нефтегазовом секторе значительно больше, чем в образовании.

Если мы рассмотрим причины формирования малых групп в историческом аспекте, то субъективные причины на каждом историческом этапе разные. Например, на ранних этапах формирование человечества основной субъективной причиной прихода человека в группу и групповое обучение заключается в удовлетворении потребности в безопасности, т.е. в обеспечении коллективной защиты и выживании. В недавнем прошлом, когда человечество вышло на уровень технической цивилизации стала доминировать потребность в общении, в частности в эмоциональном общении. Сегодня потребность в информации доминирует, люди приходят в группы для получения информации о различных аспектах жизни. Правило «тот, кто информирован, вооружен» сегодня более актуально, чем когда-либо. Соответственно, на современном этапе получение информации является основным регулятором и причиной прихода людей в группы.

Можно отметить, что субъективными причинами возникновения малых групп являются:

а) волюнтаристский подход: создание малой группы на базе большого государственного

предприятия под «своего» (или нужного) человека;

б) психологический подход при возникновении малой группы: удовлетворение потребностей, связанных со сферой человеческого общения;

в) материалистский подход: люди образуют группу, чтобы заработать деньги и обрести

безопасность;

г) причиной образования группы является стремление человека к самореализации; добиться профессиональных успехов, проявить свои способности;

д) рыночная конъюнктура: престижность группы, экономические (материальные) выгоды, которые они несут;

е) еще одна субъективная причина - безработица - толкает молодых людей в неформальные группы, в отделы наемников в горячих точках.

1.5. Психологические признаки коллектива

Команда как своего рода небольшая группа считается явлением, при котором существует стабильная система различных деловых и личных отношений, основанных на приверженность благополучию общества в целом. Такие отношения в отечественной социальной психологии считаются коллективистскими.

Коллективистские отношения определяются через понятия «мораль», «ответственность», «открытость», «коллективизм», «контакт», «организация» и «эффективность». Проявления этих отношений в группе являются психологическими признаками присутствия команды.

Под моралью подразумевается построение межличностных отношений в группе на нормах и ценностях универсальной морали.

Ответственность понимается как добровольное принятие командой своих обязательств перед обществом за судьбу каждого члена группы. Ответственность также проявляется в требованиях команды к себе как к субъекту деятельности и к каждому ее члену команда. Также ответственность команды проявляется в сознательном подчинении публичной дисциплине, внимательном отношении к частной и общественной собственности.

Открытость команды означает свободу выхода и входа, а также способность установить и поддерживать отношения с другими группами. Предоставление различной помощи группам и нуждающимся людям также является показателем открытости команды. Важно отметить, что закрытая группа по формальным может быть признана командой. Исключения составляют конкретные виды деятельности отдельных групп, в которых принцип открытости не является первостепенным. Это группы, которые выполняют социально значимую функцию по реализации государственной безопасности и в силу специфики закрыты.

Понятие «коллективизм» включает в себя стремление противостоять тому, что разделяет, разрушает команду. Коллективизм – это также самопожертвование, организация усилий, направлены на благополучие группы и каждого из ее членов. Проявление коллективизма безразличен к проблемам коллектива, поэтому приветствуется как совместная, так и индивидуальная деятельность по решению вопросов групповой жизни.

Еще одной особенностью команды является контакт ее членов. Контакт относится к доверительным и эмоционально поддерживающим отношениям между членами групп. О контакте членов команды можно судить по дружелюбию и уважению, преобладающим в группе. Благоприятный социально-психологический климат в группе также говорит о контакте.

Организация проявляется в умелом взаимодействии членов команды, в бесконфликтном распределении обязанностей, в взаимопомощи и поддержке друг друга. Следует отметить, что наличие организации влияет на эффективность деятельности команды.

Успешность решения проблем группой является показателем ее эффективности, а показателем эффективности команды является нормативный эффект, который в среднем выше показателей, чем в других группах, аналогичных количеству.

На практике существует несколько небольших групп, которые бы полностью отвечали всем вышеперечисленным требованиям команды. Большинство реально существующих малых групп занимают промежуточное положение между слаборазвитой группой и высокоразвитой командой. По своим индивидуальным социально-психологическим параметрам эти группы вполне может претендовать на звание команды, но по другим признакам серьезно уступает им. Представленную модель надо рассматривать скорее, как идеал, которому должны соответствовать истинные коллективы.

1.6. Социально-психологическая характеристика коллектива

Помимо общих психологических характеристик, команда обладает социально-психологическими характеристиками, т.е. Существуют элементы групповой динамики, присущие небольшой группе. Напомним, что этими элементами являются лидерство, сплоченность, социально-психологический климат, статусно-ролевая структура, генезис (развитие) группы и многое другое.

Основным структурным элементом команды является присутствие лидера, назначаемого извне, т.е. родительские организации, в которых команда является неотъемлемой частью. Руководитель группы не является эмоциональным лидером, поэтому группа не всегда ему симпатизирует. Назначенный извне менеджер выполняет определенные предписанные функции. В частности, он призван выступать в качестве посредника между

двумя ассоциациями - возглавляемой группой и головной организацией. Интересы этих объединений не всегда совпадают, поэтому главная функция лидера - найти компромисс между потребностями группы и задачами головной организации.

Считается, что зрелая команда обладает высокой сплоченностью и благоприятным социально-психологическим климатом. Его статус и ролевая структура ответственны за сплоченность и социально-психологический климат команды. Например, если большинство членов группы принадлежат к высокому статусу, то это скорее дружеская атмосфера или позитивный эмоциональный настрой.

С другой стороны, характеристики низкого статуса членов группы указывают на низкую сплоченность и отрицательное эмоциональное настроение членов группы (подробности по этой теме в главе «сплоченность группы»). В постоянной команде межличностные конфликты сводятся к минимуму или они погашаются в своем «зародыше». Особенностью команды является совместное разрешение противоречий, возникающих на основе удовлетворения индивидуальных потребностей.

Доминирование общественных интересов над индивидуальными также является показателем социально-психологической зрелости команды. Индивидуальные потребности не запрещены, но они зависят от общественных потребностей. В частности, необходимость в высокой зарплате конкретного человека оправдана только после одобрения команды, исходя из трезвой оценки ее возможностей и общественных интересов в целом.

Индивидуальная уступка групповым решениям является основной идеологической особенностью коллективизма и одновременно показателем социально-психологической зрелости команды. В основе групповых решений лежит известный принцип «команда всегда права!», поэтому решения команды по определению настолько действительны, что их необходимо выслушать. Несогласие с коллективным решением - это индивидуальный оппортунизм, который считается недостатком команды.

1.7. Семья как малая группа

С точки зрения группы, следующие элементы групповой динамики присущи семье: специфический статусно-ролевая структура, социально-психологический климат, сплоченность, лидер. Как правило, эту роль выполняет один из супругов. В процветающей семье конформизм или межличностная уступка так необходимы для его жизнедеятельности. Особенностью семьи является неформальный характер отношений, основанный на принципах взаимной симпатии членов группы. Отсюда основная цель семьи — умение отдельных лиц проводить психотерапевтические процедуры. Этому способствует возможность искренне и уверенно выражать свои чувства, рассказывать о своей боли,

ждать и получать помощь. Нет ничего похожего в других группах. Семья, ориентированная на общение, эмоциональную и материальную поддержку друг друга, не только выполняет свою основную функцию, но и эффективно противостоит современным вызовам общества: стрессу, наркомании, алкоголизму, информационному доминированию средств массовой информации и т. д.

Важность психотерапевтических компонентов семья очень высока, потому что в эмоциональном несчастье одного из супругов союз распадается, что сказывается на здоровье каждого члена группы (семьи).

Таким образом, семья строится на симпатиях членов группы друг к другу. Поэтому особенностью семейной группы является эмоциональная привязанность членов группы друг к другу. Элементы симпатии присутствуют в каждой группе, но для семьи они являются основными. Конечно, есть возможность построить семью на рациональных принципах, т.е. по договоренности. Но практика показывает неустойчивость таких семейных групп. Дело в том, что в семье эмоциональная близость супругов определяет сплоченность, социально-психологический климат, конформизм, межличностные конфликты, влияет на эффективность лидерства. А в коллективе, бригаде, звене ... отношения людей формализованы, т.е. построены на их роли и статусных позициях, где босс контролирует подчиненного, который часто вынужден подчиняться боссу.

Наряду с существенными отличиями семьи от других групп, она так же, как команда и команда, это команда. Важная социальная функция семьи реализуется в воспитании детей. Еще одной важной функцией семьи является создание счастливой среды, которая отражается на позитивном эмоциональном состоянии ее членов, что приводит к эффективности их деятельности на рабочем месте.

Ролевое поведение мужа и жены различно. Как правило, мужчина в семье играет руководящую роль. Он отвечает за взаимодействие семьи с внешним миром, например за защиту от внешней агрессии. Мужчина в случае необходимости выполняет тяжелую физическую работу, определяет семейный бюджет, перспективы развития семьи: где жить, на какие средства, как развиваться количественно.

Жена поддерживает мужа, заботится о доме. Женщина кормит семью своими эмоциями, мужчина своим интеллектом. В воспитании детей оба родителя в равной степени вовлечены в домашние дела.

По словам исследователей, в частности Д. Макдауэлла, если мужчина и женщина отказываются выполнять роли, предписанные природой, то, как правило, в семье нет благополучия. Было отмечено, что смена гендерных ролей часто приводит к несчастью, отсутствию материального благополучия, пьянству, домашнему насилию, предательству, психическим заболеваниям детей и распаду семьи.

С точки зрения американского исследователя Д. Макдауэлла, семьи, в которых главой является мужчина, практически не обращаются к

семейным психологам: у них нет серьезных межличностных проблем. А семьи, в которых доминирует женщина или борется за власть, в большом количестве обращаются к психологам. И не только сами супружеские пары применяют, но и их дети, которые тогда из-за ошибок родителей не могут устроить свою личную жизнь (Макдауэлл. Секрет любви).

Известный американский семейный психолог Дж. Добсон пишет в своей книге: «Западный мир стоит на великом перепутье в своей истории. На мой взгляд, от наличия или отсутствия мужского лидерства будет зависеть само наше существование»¹.

С точки зрения Д. Макдауэлла, автора «Тайны любви», «один из показателей здоровых отношений с «это появление большого количества незначительных фраз, которые имеют смысл только для мужа и жены». Среди самых распространенных: милый, дорогой, котенок, зайчик. Кстати, известно, что главной причиной предательства со стороны женщин часто является их неудовлетворенность отсутствием общения с мужем, отсутствие эмоциональной близости с ним»².

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определения понятиям «индивид» и «личность» в социальной психологии малых групп. В чем их различие?
2. Объясните, в чем заключаются психологические особенности влияния группы на человека?
3. Назовите показатели, предложенные М. Шоу, по которым определяют небольшую группу.
4. Дайте характеристику терминам «динамика» и «групповая динамика». В чем их различие?
5. Назовите причины формирования малых групп.
6. Дайте классификацию психологических, или субъективных, причин возникновения малых групп.

Задания для самостоятельной работы

1. Используя рекомендуемую литературу, найдите 4 определения малой группы и сравните их между собой.
2. Приведите примеры основных факторов влияния, на которые реагируют члены группы, сгруппируйте их.
3. Приведите примеры функций небольшой группы, ссылаясь на различные классификации авторов.
4. Используя рекомендуемую литературу, найдите исследования, в которых изучается влияние объема группы на ее функционирование.

¹ Добсон Дж. Любовь на всю жизнь. Секреты прочного брака [Электронный ресурс] / Дж. Добсон. URL: http://www.koob.ru/dobson_james/lubov_na_vsu_jizn

² Макдауэлл Д. Секрет любви [Электронный ресурс] / Д. Макдауэлл. URL: <http://tpor.ru/semya/dzhosh-makdauell-sekret-lyubvi>

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Агеев В.С. и др. Социальная психология: хрестоматия / В.С. Агеев и др. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 456 с.
2. Бендас Т.В. и др. Социальная психология: учебник / Т.В. Бендас и др. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 355с.
3. Журавлев А.Л. и др. Социальная психология: учеб. Пособие / А.Л. Журавлев и др. М.: Пер Сэ, 2012. – 352 с.
4. Ридецкая О.Г. Социальная психология: учеб. пособие / О.Г. Ридецкая. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 516 с.
5. Сухов А.Н. и др. Социальная психология: учеб. пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов и др. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 615 с.
6. Хьюстон М., Штрёбе В. Введение в социальную психологию. Европейский подход: учебник для студентов вузов / М. Хьюстон, В. Штрёбе. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 622 с.

Глава 2. Развитие малых групп

План:

2.1. Формирование малых групп.

2.2. Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда.

2.1. Формирование малых групп

Вопросы формирования групп волнуют многих исследователей. Интерес к этому явлению продиктован стремлением прогнозировать процессы групповой динамики: знание этапов группового развития позволит их контролировать. Важны прогнозы в феномене распределения и принятия ролей членами группы, появления межличностных конфликтов, выбора и изменчивости лидера. В первую очередь в этих ключевых элементах групповой динамики заинтересован исследователь, который оказывает помощь в формировании бесконфликтных групп. Также эта информация важна для профессионалов, которые организуют эффективные производственные бригады. Эта информация важна в практике воспитательной работы общеобразовательных школ, детских садов, учреждений дополнительного образования и многих других социальных структур.

Сегодня существует несколько десятков моделей формирования групп, которые рассматривают это явление с разных точек зрения. Остановимся на некоторых из них, которые представляют особый профессиональный интерес. В частности, среди авторов, вызвавших этот интерес, стоит отметить американских социальных психологов В. Бенниса, Г. Шепарда, М. Вудкока, Д. Фрэнсиса, М. и Келли и Б. Такман, отечественные исследователи П. Волков, А. В. Петровский и Л. И. Уманская.

В теории формирования групп В. Беннисом и Г. Шепардом процесс формирования групп проходит четыре стадии, которые они называют «субфазами». Теория основана на описании процесса выбора и смены лидера. Соответственно, каждая «субфаза» отражает специфику ориентации группы на лидера¹.

Теория М. Вудкока и Д. Фрэнсиса рассматривает пять этапов группового развития: притирка, ближний бой, экспериментирование, эффективность и зрелость. Группа в своем развитии идет от первых впечатлений друг от друга к эффективной деятельности².

На первом этапе члены вновь сформированной группы присматриваются, тайно определяют индивидуальные цели и задачи,

¹ Беннис У. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской; У. Беннис, Г. Шепард. М.: МГУ, 1984. С. 142-161.

² Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок. М.: Дело, 1991. – 320 с.

причины прихода индивида в группу. В течение некоторого времени ведется исследовательская работа, поэтому на данном этапе не хватает командной работы.

Во втором периоде происходит выбор лидера; формируются группы, которые начинают критиковать лидера; идет борьба за лидерство. Большое значение приобретают межличностные отношения.

Третий этап авторы называют «экспериментированием», участники группы оценивают свои способности, понимают возможности членов группы. Есть желание экспериментировать и работать эффективно.

На четвертом этапе группа обладает достаточным опытом и эффективно использует имеющиеся возможности в решении сложных вопросов своего функционирования группы. Группа эффективно преодолевает трудности; возникающие проблемы решаются творческим путем.

На пятом этапе - зрелости - между членами группы существуют крепкие дружеские отношения. Группа может испытывать сплоченность, а индивидуальные цели подчиняются общественности. В группе благоприятная психологическая атмосфера; многие из его членов участвуют в принятии групповых решений.

Двухфакторная, или двумерная, модель развития Б. Такмена получила, пожалуй, наибольшую популярность. Б. Такмен представляет теорию развития группы, основанную на анализе условий, в которых она формируется. В качестве условия он рассматривает две стороны: групповую и межличностную деятельность. Каждая из этих сторон в своем развитии проходит четыре этапа (или стадии)¹.

В области межличностной деятельности Б. Такмен выделяет стадии проверки и зависимости, внутреннего конфликта, сплоченности группы и ролевого соотношения.

В сфере групповой, или деловой, активности автор выделяет этап ориентировки в задаче, эмоционального ответа на требования задачи, открытого ответа релевантными интерпретациями и принятия решений.

Отечественный исследователь И.П. Волков при построении концепции «Эмоциональная динамика группообразования» исходил из работы, выполненной по межличностному общению в малых группах. В рамках своей концепции группа проходит следующие этапы:

1. Этап первичного восприятия и распознавания. На этом этапе формируется первое эмоциональное впечатление от партнеров, основанное на его индивидуальной памяти из прошлого. Отношение к партнерам на основе первого впечатления формируется.

2. Стадия сближения. На этом этапе проводится оценка членов группы, их способностей и возможностей. Самооценка также проводится на

¹ Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.

фоне способностей других; рассматриваются варианты совместных действий; роли партнеров группы оцениваются.

3. Стадия совместных действий. Существует принятие межличностных ролей; на основе оценки способностей и способностей членов группы проводится определение их социального статуса.

4. Стадия сцепления. Нормы общения сформированы и приняты; это чувство общности «мы». Перспективные планы развития группы приняты и реализованы.

В 1967 году в социально-психологической лаборатории, созданной в Курском государственном педагогическом институте, Л.И. Уманский предложил параметрическую концепцию развития команды. Таким образом, признаками команды в Умани являются:

- наличие общих ценностей для всех членов группы;
- наличие совместных мероприятий;
- эмоциональное единство группы;
- способность противостоять трудностям¹.

2.2. Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда

Американские социальные психологи У. Беннис и Дж. Шепард в 1958 г. представили теорию формирования групп, которая отражала их видение процессов групповой динамики, таких как: этапы формирования групп, наличие микрогрупп, выбор лидера и его изменчивость.

Теория У. Бенниса и Дж. Шепарда рассматривает формирование группы с позиции лидера. Да, все групповые процессы сосредоточены на лидере, его выборе и вариативности². Например, в начале своего пути группа выбирает лидера; со сменой лидера происходит прогрессивное развитие элементов групповой динамики.

Авторы теории рассматривали Т-группы как экспериментальные группы. Это учебные группы, которые создаются для оптимизации межличностных отношений, помогая людям, испытывающим проблемы социальной адаптации. Схемы разработки учебных групп авторы перенесли на все разновидности малых групп.

Теория формирования группы была создана в рамках психоаналитического подхода З. Фрейда. По его словам, «...каждый член группы связан либидозным отношением, с одной стороны, с лидером, а с другой – с остальными членами». В начале своего функционирования члены группы в основном подчиняются властям, затем развивается непослушание властей, затем снова зависимость от властей и, наконец, внутригрупповое сотрудничество.

¹ Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 1980. – 78 с.

² Пырьев, Е.А., Психология малых групп: учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 420 с.

В межличностных отношениях члены группы видят две противоречивые тенденции друг с другом:

- ориентация членов группы на власть, на захват и распределение власти

- ориентация членов группы друг на друга.

Суть теории группообразования, представленная В. Беннисом и Дж. Шепардом, заключается в том, что ориентация на власть и на других, с которыми индивиды приходят в группу, мешают эффективной коммуникации. Подгруппа, ориентированная на власть, приходит в противоречие с подгруппой, ориентированной на тесные межличностные отношения внутри группы.

Основные формы поведения членов группы на этапе ее формирования:

- по отношению к власти: бунт, подчинение или уход из группы;
- по отношению к членам группы: деструктивность, соперничество, эмоциональное подавление (уступка групповому давлению), в крайних случаях - выход из группы¹.

В начале своего функционирования все индивиды делятся на четыре подгруппы:

В отношении власти:

- зависимые - немедленно принимают правила и положения группы; признаны в преданности власти;
- независимы - не принимают нормы и правила группы; власти избегают; власти не уважают это.

По отношению к рядовым членам группы:

- сверхличностные - стремятся установить межличностные контакты;
- антиличностное избегание всех социальных контактов. Веди себя независимо; не вступать в группы; не участвуйте в групповых мероприятиях.

С точки зрения Бенниса и Шепарда, крайние характеристики подгрупп являются конфликтными. Это подгруппы зависимых и контрличностных. Зависимые признаются конфликтными, так как согласны с любой властью. Они легко поддерживают власть и так же легко от нее отказываются. Их конфликтность в ненадежности; они одновременно всегда согласны с властью и ей не доверяют.

Конфликт контрличностей заключается в том, что они принципиально не участвуют в групповых процессах, выступая их критиками и коллегами. Члены этой подгруппы критически относятся как к властям, так и к членам группы.

¹ Федотов С.Н., Чуманов Ю.В., Русецкая Д.В., Милюкова Ю.Д. Развитие коммуникативной компетентности командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России / С.Н. Федотов, Ю.В. Чуманов, Д.В. Русецкая, Ю.Д. Милюкова // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 3. – С. 276-283.

Неконфликтными являются независимые и сверхличностные. Они обеспечивают продвижение группы к эффективному общению. Но если первые не участвуют в групповых процессах, вторые, наоборот, занимаются только установлением межличностных и внутригрупповых отношений.

У. Беннис и Г. Шепард выделяют 4 фазы формирования группы. Группа движется в своем развитии от диффузных и поверхностных межличностных отношений к сотрудничеству и взаимопомощи.

1-я субфаза. Каждый член новой группы ищет оптимальное поведение, поэтому играет роли, знакомые членам других групп. В начале работы группы выбирается лидер. Основное внимание уделяется человеку, с которым группа ассоциирует деятельность и творчество. Группа ожидает, что этот человек в роли лидера превратит идеализированные планы в реальность. Многие с надеждой смотрят на лидера, полагаясь на его активность и креативность.

2-я субфаза. Критика и недовольство лидером растет – он не оправдывает ожиданий некоторых активных членов группы.

Группа начинает формировать две подгруппы с разными взглядами на власть. Одна подгруппа поддерживает правительство, другая сильно критикует. Конфликт между подгруппами назревает. Лидер удивлен и не видит своей вины. Он ожидал поддержки от группы, которой он не ждал. И группа считает, что лидер пассивен и не оправдывает ее ожиданий. Смена лидера происходит, когда подгруппа его сторонников переходит в подгруппу его противников.

3-я субфаза. На этом этапе происходит мобилизация конструктивных сил, занимающихся поиском лидера. Большинство членов группы пытаются найти компромисс при выборе лидера. Их взгляд обращен на независимых лиц, назначенных спасателями ситуации. Во многом выбор в пользу независимых объясняется их нейтральностью по отношению к власти. Независимый удобен для большинства, поскольку не поддерживает ни одну из подгрупп.

Таким образом, ситуация обостряется, напряжение растет, бывший лидер свергнут и заменен независимым. Группа консолидируется вокруг нового лидера.

4-я субфаза. Группа сплоченная, счастливая, расслабленная. Начинается фаза поиска новых форм взаимодействия. Группа с надеждой смотрит на нового лидера и ожидает от него активности, инициативы и креативности в обеспечении жизнеспособности группы.

Авторы теории формирования групп также выделяют 5-ю подфазу, в которой группа устает, апатична и ищет нового лидера и так далее по спирали.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите теории формирования групп.
2. Раскройте теорию группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда.

Задания для самостоятельной работы

1. Опишите ролевую структуру двух малых групп, членом которой вы являетесь.
2. Используя рекомендуемую литературу, найдите еще несколько теорий ролевой структуры группы.

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 360 с.
2. Афанасьева Е.А. Организационная психология: учеб. пособие по курсу «Организационная психология (психология организаций)» / Е.А. Афанасьева. – Саратов: Вузовское образование, 2014. Ч.1. – 337 с.
3. Занковский А.Н. Психология деловых отношений: учеб. пособие / А.Н. Занковский. – М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 383 с.
4. Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебн. Пособие / Т.И. Захарова, А.А. Корсакова. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с.
5. Челдышова Н.Б. Социальная психология: курс лекций / Н.Б. Челдышова. М.: Экзамен, 2009. – 173 с.

Глава 3. Сплоченность группы

План:

- 3.1. Сплоченность и социометрия.
- 3.2. Ценностно-ориентационное единство группы.
- 3.3. Социометрия как наука и метод исследования межличностных отношений в группе.

3.1. Сплоченность и социометрия

Феномен «сплоченность» в социальной психологии малых групп является одним из основных. Считается, что данный показатель определяет эффективность деятельности группы. Сплоченная группа вероятнее добивается успеха в решении текущих задач, чем не сплоченная. Понятие «сплоченность» в социальной психологии и повседневном языке означает тенденцию держаться вместе, быть верными, помогать и поддерживать друг друга. Если группа сплоченная, то проявляется готовность активно сопротивляться воздействию извне. Сплоченная группа привержена групповым нормам, установкам и ценностям; в ней повышается чувство ответственности и эффективность выполнения групповых заданий.

Обобщенно можно сказать, что причиной повышенного внимания к сплоченности группы является желание людей учиться, работать и просто находиться среди тех, кто тебя принимает и поддерживает. Сплоченная группа дает ее членам ощущение обособленности и комфорта, защищенности и причастности.

Социометрия имеет непосредственное отношение к сплоченности группы. Изучая привлекательность между членами группы, социометрия показывает характер ее сплоченности. В частности, на основе данных социометрии можно получить практически все показатели сплоченности, например: статусно-ролевые позиции членов группы, информацию о лидерстве, социально-психологической атмосфере, характере межличностных отношений, конфликтности и т.д.

Социометрия – это метод исследования и наука одновременно. Одна из первых работ на тему сплоченности группы А.И. Донцова. Он считал сплоченность одним из признаков коллектива. В частности, с ростом сплоченности группы повышался формальный уровень ее развития и движение в сторону формирования коллектива¹.

В зарубежной социальной психологии сплоченность группы рассматривается в аспекте эффективности. На это указывает К. Ойстер, автор книги «Эффективная работа с людьми», в которой указывается: «Сплоченность связана с продуктивностью группы, но не напрямую, а более

¹ Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М.: МГУ, 1979. – 126 с.

сложным образом», и далее: «Непонятно, группа добивается успеха в силу высокой сплоченности или успех сплачивает группу»¹.

Сплоченность как явление групповой динамики изучена достаточно подробно в отечественной психолого-педагогической литературе. Рассматривают феномен сплоченности в двух ракурсах. С одной стороны, выделяют признаки сплоченности, с другой — говорят о факторах, приводящих к сплоченности. *Важно отметить, что признаки сплоченности и факторы сплоченности одни и те же.* Например, важным показателем сплоченности является благоприятный социально-психологический климат в группе. Вместе с тем сам по себе психологический климат является условием (или фактором), способствующим сплоченности группы. Также демократический стиль управления группой является одновременно показателем ее сплоченности и приводит к сплоченности и т.д.

В исследованиях Р.Л. Кричевского установлено, что групповые задачи, решение которых требует высокой степени взаимозависимости членов группы, способствуют росту сплоченности и последующей продуктивности. Другим фактором, усиливающим сплоченность членов группы, является трудность выполнения задачи. По словам Кричевского, «трудность задачи могут повысить мотивацию членов группы и привести ее к большей самоорганизации»².

Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская выделяют социально-психологические особенности групповой сплоченности.

Таким образом, следующие явления указывают на сплоченность:

1. Ценностно-ориентированное единство (или сходство ценностей и потребностей членов группы).
2. Единство личных и групповых целей.
3. Удовлетворенность личными отношениями в группа.
4. Демократический стиль управления в группе.
5. В сплоченной группе высокопоставленных членов группы по количеству низших статусов.
6. Благоприятная социально-психологическая атмосфера в группе.
7. Референтная группа для многих ее членов.
8. Привлекательность (симпатия) членов группы. друг для друга, т.е. межличностное влечение.

Существуют определенные характеристики, при помощи которых описывают систему внутригрупповых предпочтений — это социометрические статусы членов группы. В соответствии с результатами социометрии статус рассматривается как сумма отвержений и предпочтений, получаемых членом группы.

¹ Ойстер К. Эффективная работа с людьми / К. Ойстер. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. — 224с.

² Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспект / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. — М.: МГУ, 1991. — 205 с.

Статусы имеют различный «вес» в зависимости от доли в них положительных выборов, а совокупность статусов всех членов группы формирует статусную иерархию, в которой выделяются:

- социометрические «звезды» – наиболее предпочитаемые члены группы;
- высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные – определяются по числу положительных выборов и не имеют большого числа отвержений;
- изолированные – члены группы, у которых отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные;
- пренебрегаемые – члены группы, имеющие большое количество отрицательных выборов и малое количество предпочтений;
- отверженные – члены группы, имеющие по результатам социометрии только отрицательные выборы.

Однако для точного представления о системе эмоциональных отношений в группе недостаточно только знания величины социометрического статуса. Характеристиками системы также являются следующие показатели:

1. Взаимность эмоциональных предпочтений членов группы. У человека в группе может быть только один положительный выбор, но, если он взаимный, данный субъект будет чувствовать себя в группе значительно увереннее, чем в том случае, если его предпочитают несколько коллег, но он сам ориентирован на других, не замечающих или, что еще хуже, отвергающих его. Так же и для «звезды» важно не просто иметь большое число выборов, но значительное число взаимных выборов, обеспечивающих устойчивость ее положения в группе и комфортное состояние.

2. Наличие устойчивых групп межличностного предпочтения. Важно проанализировать не только само наличие или отсутствие таких мини-групп, но и изучить взаимоотношения между ними, понять, по какому принципу они образовывались. Имеет значение, на какие группы ориентированы отверженные и изолированные члены, как соотносятся в этих группах люди с различными статусами. Возникающие в группе мини-объединения могут сильно различаться по своему внутреннему строению, сплоченности, могут иметь или не иметь внутри себя членов, отвергающих друг друга, что тоже важно для общей характеристики группы.

3. Система отвержений в группе. Социометрическая матрица дает возможность понять, как именно в группе распределяются отвержения. Например, в группе могут быть «козлы отпущения», которых не любит почти вся группа, или, наоборот, почти у всех могут быть отвержения, не преобладающие значительно над предпочтениями.

Ниже представлено содержание одного социально-психологического показателя групповой сплоченности по методике, которая позволяет это явление измерить.

3.2. Ценностно-ориентационное единство группы

В отечественной социальной психологии считается, что ценностно-ориентированное единство является важным показателем сплоченности группы. Метод ценностно-ориентированного единства (ЦОЕ) диагностирует сходство людей в ценностях, которые могут принимать различные формы: потребности, отношения, черты личности ..., т.е. все, что необходимо для эффективности межличностных отношений в группе.

Представлена процедура изучения ценностно-ориентированного единства, основана на подходе В. В. Шпалинского. Важно отметить, что предложенная ниже методика традиционно использовалась для диагностики уровня развития группы как команды. Таким образом, высокий коэффициент ЦОЕ (обычно более 60%) свидетельствует о наличии команды. Соотношение ниже этого показателя не позволило группе рассмотреть группу.

Инструкция испытуемым: «Дорогой друг, перед тобой 10 качеств (черт) личности. Оцени их по 10-балльной шкале (ранжируй от 1 до 10), где самому важному качеству, с твоей точки зрения, присваивается ранг 1, потом 2 и так до 10. На последнем месте самое незначимое качество».

Таблица 2

Пример варианта заполненной таблицы испытуемым

Качества, необходимые для продуктивности деятельности группы (ценности)	Примерный вариант ранжирования ценностей испытуемый «Иванов»
1. Добросовестный	5
2. Искренний	3
3. Принципиальный	1
4. Справедливый	10
5. Энергичный	8
6. Исполнительный	4
7. Самостоятельный	7
8. Откровенный	2
9. Уравновешенный	9
10. Практичный	5

Расчеты показателей ценностно-ориентационного единства выполнены на примере шести участников группы (данные расчетов отражены в таблице 3).

Группа может быть по количеству — от 6 и до 30, что усложняет расчеты, которые одинаковы для групп, разных по численности. Напротив фамилий членов группы в таблицу заносятся ранги, которые выставили члены группы в адрес ценностей.

Таблица 3

Сводная таблица рангов ценностей

Качества личности (они же ценности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ид. + Неид.
ФИО Иванов	5	3	1	10	8	4	7	2	9	5	2+3
Клементьев	1	3	5	6	4	2	9	8	3	10	2+1
Тарасов	2	6	2	8	4	7	1	5	10	3	1+2
Петрова	3	1	6	7	8	5	4	2	9	10	1+2
Иванчук	10	2	5	7	3	1	9	4	6	8	2+2
Мальцева	5	5	1	10	8	2	7	4	9	3	2+2
Сумма рангов	28	22	20	48	35	21	37	25	48	39	22
Среднее значение	4,6	3,5	3,3	8,0	5,8	3,5	6,1	4,1	8,0	6,5	

Обработка результатов:

- определяются первые три места (идеальные) по показателям наименьшей средней: № 2, 3, 6 (средние оценки: 3,5; 3,3; 3,5). Диапазон оценок по «идеальным» (от 1 до 3,5);
- последние три места «неидеальные». Это № 4, 7, 9 (средние оценки: 8,0; 6,1; 8,0). Диапазон оценок по «неидеальным» (от 6,1 до 10,0);
- подсчитывается количество совпадений по «идеальным» параметрам и «неидеальным». Смотреть таблицу 3 столбец Ид. + Неид.;
- коэффициент ЦОЕ находится следующим образом:

$$\frac{\text{Количество совпадений по всем испытуемым}}{\text{Количество возможных совпадений}} \times 100\%$$

В приведенном примере:

$$\frac{22}{36} \times 100\% = 61,1\% \text{ совпадений.}$$

Результаты оцениваются по следующим данным:

- меньше 49% — этап становления группы;
- от 50—60% — промежуточный этап (средняя выраженность ЦОЕ);
- выше 60% — сплоченная группа по показателю ЦОЕ. С точки зрения А. В. Петровского, группа, набирающая свыше 60%, может быть признана коллективом.

3.3. Социометрия как наука и метод исследования межличностных отношений в группе

Индикатором сплоченности группы является наличие привлекательности среди ее членов. Привлекательность измеряется в социометрии. Социометрия – это одновременно наука и метод изучения особенностей межличностных отношений в группе.

Социометрия по праву считается одним из самых известных методов социальной психологии. Метод прост и доступен в использовании. Это довольно информативно, т.е. с его помощью вы можете получить много

информации о межличностных отношениях в группе. В основе социометрических данных лежит информация о статусно-ролевой структуре группы, лидерстве, изолированности, групповой сплоченности, социально-психологической атмосфере. Согласно социометрии, вы можете формировать эффективные микрогруппы.

Идеологом и популяризатором социометрии был Дж. Морено-австрийский врач, автор психодрамы и групповой психотерапии (краткая биография исследователя и основы его идей в дополнительном материале этого раздела). Социометрия стала известна после публикации книги «Кто выживет?» В 1934 году. Особенностью социометрии является то, что она имеет дело с внутренней структурой группы, которая Морено сравнивает с физиологической структурой клетки или ядерной структурой атома.

Рассмотрим следующие принципы социометрии:

1. Определение внутренних побуждений между людьми, взаимных или односторонних симпатий.
2. На основе диагностики межличностного влечения формируются группы (сообщества) для достижения максимальной кооперации, конфликта и психического напряжения.

В названии метода «социометрия» отражается его содержание – измерение межличностных отношений в группе (чаще всего малой, т.е. до 30 человек). Социометрия измеряет характер симпатии людей друг к другу. Широта межличностных симпатий в группе характеризуется ее сплоченностью, благоприятным психологическим климатом, эффективностью и многим другим.

Таким образом, социометрия основана на диагностике эмоциональной привлекательности взаимодействия партнеров. Есть два основных психологических фактора, которые определяют симпатию к другому человеку: его интеллектуальная и эмоциональная оценка. Сознательная оценка (также известная как интеллектуальная) основана на качествах, важных для взаимодействия. Симпатия в этом случае зависит от восприятия «правильных» качеств партнера, таких как его ответственность, дисциплина, трудолюбие. Однако возможны и другие приоритеты, а необходимыми качествами являются агрессия, хитрость, ложь.

Эмоциональная оценка более прямая и основана на интуитивном чувстве сочувствия к партнеру. Эмоциональная оценка является основой социометрии и измеряет неосознанное интуитивное отношение к партнеру по взаимодействию.

Наряду с разнообразием полученных характеристик социометрия отличается простотой диагностической процедуры. Метод основан на постановке вопроса субъектам, который раскрывает природу симпатии межличностных отношений в группе. Вопросы для социометрической методологии зависят от целей и задач исследования и могут быть простыми, например: «С кем бы вы хотели пойти в кино?» Или «С кем бы вы хотели сидеть за одним столом?». Сложные вопросы «с кем вы

отправитесь на разведку?» или «... вы останетесь на необитаемом острове?». «Предлагается выбрать трех членов группы: первого, второго, третьего. Наряду с косвенными вопросами для более глубокого анализа межличностных отношений в небольшой группе, Дж. Морено рекомендует использовать прямые вопросы, такие как: «Кто ваши друзья?», «Как часто вы встречаетесь?», «Назовите тех, кто вам нравится» и т. д. и т. д. наследники авторских идей предлагают другие варианты социометрии, а также преследуют цель получения разнообразной и объективной информации о социометрической структуре группы.

2 вариант. В одном эксперименте есть несколько возможных вопросов: «с кем бы вы хотели сидеть за одним столом?», «... вы бы ходили в кино?», «... вы будете работать в субботу». Для каждого вопроса предлагается сделать три варианта с возможным повторением. Частота выбора члена группы указывает на неслучайный характер выбора и глубину межличностных отношений.

3 вариант. Обозначение мотива выбора в односложных и множественных вопросах. После вопроса испытуемых «кто ваши друзья?» (Нужно выбрать три) попросили обосновать или мотивировать выбор: «Я считаю Иванова другом, потому что ...»; «Петрова я считаю другом ...».

4 вариант. Написание плана по теме: «Я отношусь ко всем одноклассникам одинаково («членам группы)», «Почему я отношусь к некоторым лучше, чем к другим?», «Вы довольны? лечу ли я своих одноклассников?», «У кого есть мои самые близкие друзья, почему я дружу с каждым из них?».

5 вариант. Поздравление друга. Субъектов просят представить тематические праздничные открытки выбранным членам группы. Далее посчитайте количество открыток, полученных каждой.

Классическая версия социометрии предполагает наличие одного вопроса к субъектам и выбор симпатии не более трех членов группы: первого, второго, третьего. Предложены другие варианты проведения социометрической процедуры для исследования объективности выбора и межличностных отношений. В частности, в отечественной социальной психологии в свое время существовало мнение, что получить объективные данные на основе классической процедуры очень сложно, так как испытуемые (чаще всего дети) договариваются о взаимном выборе. Для этого в лаборатории А. В. Петровского в 70-х годах XX века проводилась процедура «Подари другу открытку». По мнению авторов процедуры, в эксперименте практически невозможно договориться. В эксперимент были вовлечены две аудитории. В первом были испытуемые, которые один за другим вошли во второй зал, где их попросили подарить открытку трем членам группы.

Данные были зафиксированы экспериментатором, после чего субъект покинул поле эксперимента без контакта с другими участниками. Помимо социометрии были также две позиции. Первое: было предложено

мотивировать выбор: «почему вы выбрали «первое», «второе», «третье»; второе положение: сделать негативный выбор. В частности, было предложено показать, как минимум трех членов группы, с которыми нет желания общаться» в фильме», «В разведке», «в субботу». Отрицательный выбор, по мнению авторов идеи, позволяет выявить «изолированных», то есть субъектов, с которыми вы не хотите общаться.

Добавление к эксперименту «отрицательного выбора», а также «мотивации к выбору» усложняет эксперимент и его обработку. Самое главное, что эти дополнения не дают значимой информации, например, мотивация выбора раскрывается в самом вопросе, который представлен в эксперименте.

Наличие отрицательного выбора также является излишним. Практика показывает, что симпатия распространяется не на всех членов группы, их не более трех или максимум пяти. Таким образом, участники, не вошедшие в список «симпатичных», априори стремятся влить в список «несимпатичных». Наряду с громоздкостью эксперимента при включении в него «негативного выбора» важен и моральный аспект. Экспериментальные данные могут попасть в чужие руки и использоваться против тех, кто указал свой «негативный выбор».

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «социометрия». Кто является основоположником.
2. Приведите примеры факторов и признаков сплочённости.
3. Раскройте понятие «социометрический статус».

Задания для самостоятельной работы

1. Проведите методику для диагностики уровня развития группы как команды, предложенная выше, в своей группе. Проинтерпретируйте полученные результаты.
2. С помощью предложенного ниже социометрического теста, проведите методику в вашей группе. Составьте сводную таблицу, проинтерпретируйте полученные результаты, ответьте на предложенные вопросы.

«Социометрический тест»

Цель: выявление социометрического статуса в коллективе; определение микрогрупп; уровня социально-рефлексивных навыков.

Инструкция: «Ответь, пожалуйста, на приведенные ниже вопросы. Постарайся быть искренним, иначе вся работа потеряет смысл. Нам очень хотелось бы знать твое собственное мнение. Обещаем, что искренность не обернется тебе во вред.

Читай каждый вопрос и сразу отвечай на него. Для фамилий, которые ты будешь записывать, после каждого вопроса оставлены специальные места. Фамилии указывай в любом порядке. При ответе не забудь тех, кто отсутствует сегодня.

Прежде чем начинать работу, напиши свое имя, фамилию. Успеха!»

Ф.И.О.	
1.	Если бы тебе пришлось перейти на другое место работы, кого из нынешних коллег ты бы взял с собой? Назови, пожалуйста, пять человек. 1. 2. 3. 4. 5.
2.	А кого из нынешних коллег вы бы не взяли на новое место работы? Укажи пять фамилий. 1. 2. 3. 4. 5.
3.	Как вы думаете, кто из коллег взял бы вас на новое место? Укажи пять фамилий. 1. 2. 3. 4. 5.
4.	Укажи, пожалуйста, фамилии тех коллег, которые не захотят, по вашему мнению, взять вас на новое место работы. Запиши пять фамилий. 1. 2. 3. 4. 5.
5.	Если бы вам предложили посмотреть ответы на эти вопросы пятерых ваших коллег, то чьи ответы вы бы хотели увидеть? Напиши их фамилии в порядке значимости для вас. 1. 2. 3. 4. 5.

Список									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
С +									
С -									
В+									
В -									
П+									
П -									
Р+									

Обработка социометрических данных

1 этап. Заполнение социометрической матрицы.

Данные анкет заносятся в социометрическую таблицу, в которой по горизонтали и по вертикали расположен полный списочный состав класса, желательно в алфавитном порядке. При этом выборы отмечаются знаком «плюс», отвержения — знаком «минус». В конце таблицы буквы со знаками обозначают:

- С + сумма выборов данного ученика;
- С - сумма отвержений;
- В+ сумма взаимных выборов;
- В- сумма взаимных отвержений;
- П+ правильно предсказанные выборы;
- П- правильно предсказанные отвержения;
- Р+ сумма баллов за выборы (важен порядок: в какую очередь 1-ю, 2-ю и т.д. выбирается ученик).

Все участники в зависимости от полученных выборов и отвержений распределяются по статусным группам:

- высокостатусные — получившие выборы приблизительно половины коллег;
- среднестатусные — немного меньше половины;

- низкостатусные (изолированные, отверженные, пренебрегаемые) – 2-3 положительных выбора при различном числе отвержений.

2 этап. Построение социогаммы.

Цель построения социогаммы – выявить существующие в коллективе микрогруппы, установить характер взаимоотношений в них, выделить социометрическую «звезду» из группы популярных.

Для построения социогаммы используется система условных обозначений:

квадрат — муж. пол

круг — жен. пол

В кружок (квадрат) вписывается фамилия или инициалы, над фамилией указывается число положительных выборов, под фамилией – число отрицательных выборов.

Работу с общей социогаммой лучше всего начинать с изображения системы **положительных выборов**. Для этого на большом листе, в его левой части, изображается социогамма положительных выборов М, в правой — социогамма положительных выборов Ж. Выбирается самый высокостатусный, затем вокруг него изображаются знаки тех участников, которые его выбирают (или которым он отдал предпочтение). Если «высокостатусных» несколько, то их знаки все выносятся на лист. Таким образом определяются микрогруппы в коллективе.

На социогамму положительных выборов накладываются важнейшие **отрицательные связи**:

1. Взаимные отвержения.
2. Отрицательные выборы, адресованные высокостатусным и «звездам».
3. Отрицательные выборы внутри микрогрупп.
4. Отрицательные связи между центральными фигурами различных микрогрупп.
5. Отрицательные связи между мальчиками и девочками.
2. Аутосоциометрия.

Исследует уровень развития социально-рефлексивного навыка – умения адекватно оценить отношение к себе других людей (3-4 вопросы анкеты). Данные по этим двум вопросам нужно занести в вертикальный столбец социометрической матрицы под фамилией конкретного человека. Например, клетки с предполагаемыми выборами закрасить в красный цвет, а с предполагаемыми отвержениями в синий. Сравнивая эти данные с реальными выборами / отвержениями данного лица, которые тоже представлены в этом столбце, можно подсчитать число совпадений и зафиксировать их в строках П+ и П- (правильно предсказанные выборы и отвержения).

3. Референтометрия – измерение ценностной значимости других лиц (5-й вопрос анкеты). Выявленные участники по данному вопросу могут не совпадать ни со «звездами», ни с высокостатусными.

Данные референтометрии также заносятся в социометрическую матрицу. В горизонтальные строки в виде условного знака, отличного от уже использованных в таблице (например, галочки), вносится информация о том, кого и, возможно, в каком порядке назвал конкретный человек при ответе на вопрос. В результате подсчета числа набранных баллов (каждый выбор один балл или ранжированная система) заполняется последняя строка сумма набранных баллов (P+).

3 этап. Качественный анализ данных.

Качественный анализ данных представляет собой текст в виде ответов на следующий ряд вопросов:

- Какие статусы преобладают в коллективе?
- Есть ли «звезды»?
- Каково соотношение непопулярных статусов в коллективе?
- Каковы причины изоляции или отверженности отдельных?
- Есть ли в коллективе устойчивые микрогруппы?
- По каким принципам образованы микрогруппы (что объединяет ее членов)?
- Каковы взаимоотношения между мужчинами и женщинами в группах?
- Каким образом организованы отношения между теми, кто не вошел в микрогруппы?
- Как выглядит система отвержений? Есть ли в ней «козлы отпущения»?
- Как можно в общем охарактеризовать социально-рефлексивные способности коллектива?
- Есть ли в коллективе члены с очень низким уровнем социальной рефлексии?
- Каковы причины низкой рефлексии (защитная реакция, низкий уровень умственного развития, инфантилизм, личностные нарушения)?
- Есть ли в коллективе члены, обладающие выраженным ценностным влиянием?
- Носителями каких ценных для коллектива качеств и умений они являются?

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Волков И.П. О социометрической методике в социально-психологических исследованиях / И. П. Волков. – Л.: ЛГУ, 1970. – 65 с.
2. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. – М.: Индит, 1958. – 285 с.
3. Шпалинский В.В. Экспериментальное изучение параметров малых групп / В.В. Шпалинский // Вопросы психологии. – 1972. – № 5. – С. 66-76.

Глава 4. Общение и взаимодействие в малой группе

План:

- 4.1. Психологическая структура общения.
- 4.2. Перцептивный уровень взаимодействия в малой группе.
- 4.3. Коммуникативная сторона общения.
- 4.4. Интерактивная сторона общения.

4.1. Психологическая структура общения

Взаимодействие в малой группе традиционно рассматривается как общение людей. Общение – это всегда взаимодействие двух или более людей, в результате которого происходит обмен информацией, влияющей на поведение коммуникаторов.

Причиной взаимодействия людей следует назвать удовлетворение их потребностей, а также целей, намерений и желаний. Как правило, один из партнеров по коммуникации рассматривает другого как «помощника» в достижении цели. То есть у другого человека есть ресурс, который нужен коммуникатору. Поэтому общение всегда строится с одной целью - побудить партнера оказывать услуги. Услуга может быть коммуникативной, например: «Я хочу, чтобы меня услышали ...», «... помогли» или деловой: «Я хочу, чтобы мне помогли сделать ...».

Таким образом, в организации общения или взаимодействия часто преследуются узколичностные цели. В частности, политик, общаясь с людьми, стремится побудить их проголосовать за него на выборах в разные институты власти; коммивояжер в процессе общения хочет продать товар; мошенник также организует общение с целью притупить бдительность людей, чтобы взять деньги у них как можно незаметнее. Таким образом, общение организуется с определенной целью и часто эта цель узколичностная, эгоистичная: получить выгоду, отнять, заставить совершить действия.

В общем смысле, общение рассматривается в двух аспектах:

1. Содержание общения, т.е. что это представляет.
2. Влияние общения на элементы групповой динамики.

Первый аспект общения отражается в его психологической структуре. Рассмотрен компонент содержания общения, его механизмы и законы. Второй аспект раскрывает характер влияния межличностного общения на элементы групповой динамики. Например, характер общения индивидов зависит от сплоченности группы, социально-психологической атмосферы в ней, ее статусно-ролевой структуры и многого другого.

Характер общения влияет не только на специфику внутригрупповых процессов, но и на психологическое благополучие конкретного члена группы. От характера практикуемого общения зависит его социальный

статус в группе, роль и, в частности, лидерское поведение, способность выстраивать бесконфликтные отношения.

Эффективность общения зависит от большого количества факторов, которые расположены на нескольких уровнях: уровне восприятия, коммуникативном и интерактивном. Социальное взаимодействие на уровне восприятия осуществляется путем организации внешности человека: телосложения, одежды, причёски, - т.е. все это «цепляет» в глазах другого человека и может повлиять на него. Коммуникативный уровень взаимодействия – это обмен информацией в форме слов, предложений и словосочетаний.

На этом уровне влияние на других людей осуществляется через внешне организованную речь. Интерактивный уровень взаимодействия реализуется в поведении человека, его жестах, позах. Поведение также передает информацию, которая может повлиять на других людей.

4.2. Перцептивный уровень взаимодействия в малой группе

Общение людей начинается с восприятия их внешности, которая несет определенную информацию о наблюдаемом человеке. Чтение внешних данных партнера по общению начинается с его лица, одежды, телесной конституции, а заканчивается пониманием его психики: намерений, желаний, потребностей и способностей.

Восприятие другого человека (или людей) строится по определенным правилам. Знание правил социальной перцепции помогает партнерам выстраивать бесконфликтное общение и гармонично взаимодействовать в малой группе. Также правила социальной перцепции помогают людям удовлетворять потребности в общении.

Особенностью социального восприятия, или «социальной перцепции», является универсальность переменной. Так, с социальной перцепции начинается общение – происходит восприятие партнера и его понимание;

по результатам восприятия определяется тематика разговора, а затем поведение в адрес партнера по общению. Таким образом, социальное восприятие является важной частью как коммуникативного, так и интерактивного компонентов общения. Например, человек одновременно воспринимает другого и говорит с ним, а затем также одновременно жестикулирует в ответ на представление о партнере.

Вопросы социальной перцепции являются самыми разработанными в отечественной и зарубежной психологии. Из числа отечественных авторов, внесших большой вклад в теорию социальной перцепции, следует назвать А.А. Бодалева «Восприятие и понимание человека человеком», В.А. Лабунскую «Экспрессия человека», Ю.С. Крижанскую «Грамматика общения». Из зарубежных авторов – широко представленные на рынке

книги Аллана и Барбары Пиз «Язык тела», «Язык жестов», Десмон Моррис «Библия языка телодвижений» и многих других.

Итак, перцептивный уровень взаимодействия – это когда «читают», расшифровывают значение внешних данных собеседника. По результатам восприятия происходит понимание другого. Главным регулятором в общении будет являться образ партнера – первое впечатление о нем. С первого впечатления начинается общение. Таким образом, в общении обращаются не к определенному партнеру, а к своему представлению о нем. Образ партнера строится на основе опыта наблюдателя. Из опыта черпается информация о том, что можно ожидать от партнера с такой внешностью.

В построении образа партнера по общению участвуют несколько психологических паттернов. Основные из них следующие:

- имеющийся опыт;
- установки других людей (их взгляды и убеждения);
- конкретная ситуация;
- самоподача партнера (или самопрезентация).

Все перечисленные факторы рассматриваются в качестве помех при формировании первого впечатления о партнере. Первые три фактора – это помехи субъективного характера, т.е. принадлежат инициатору общения или наблюдателю. Последний фактор объективный и принадлежит партнеру, который специально посредством самоподачи управляет наблюдением за собой. Как правило, самоподача выстраивается с целью создания благоприятного впечатления о себе в глазах партнера по общению.

Имеющийся опыт. Восприятие индивида основано на опыте взаимодействия с людьми.

Положительный опыт позволяет всех встречных и похожих на личный опыт людей воспринимать хорошими и успешными. Наоборот, новый человек, ассоциированный с отрицательным опытом, воспринимается настороженно и на него распространяются негативные характеристики знакомого человека.

Установки других людей – это полученное извне мнение о партнере по общению.

Прежде чем вступить во взаимодействие с индивидом, о нем узнают от третьих лиц. Этим приемом пользуются, когда нет времени, а часто желания всматриваться в нового партнера, понимать его. Таким образом, общение с новым человеком опирается на установки или знание о нем других людей.

Важность установки других людей в социальной перцепции представлена В.С. Мухиной в известном эксперименте с «ученым» и «преступником». Испытуемым двух групп давали фотографию одного человека с заданием составить психологический портрет по внешности. В первой группе установка «ученый», во второй – «преступник». Психологический портрет по фотографии в каждой группе опирался на

экспериментальную установку. Так, «ученый» в восприятии испытуемых был умным, проницательным, добрым и внимательным, тогда как «преступник» – злым, алчным и «смотрящим исподлобья зверюгой».

Конкретная ситуация также направляет восприятие наблюдателя на определенные качества партнера. Ситуация игры в волейбол, шахматы и разгадывания кроссвордов заставляет внимательно всматриваться в тех людей, которые потенциально способны играть в волейбол или разгадывать кроссворды. Например, для игры в волейбол восприятие отбирает высоких, стройных и подвижных людей. Для игры в шахматы скорее внимание будет сконцентрировано на тихих людях, спокойных и в очках. Последнее обычно основано на стереотипе, что все «очкарики» умные.

Итак, образ партнера зависит от личного опыта наблюдателя, мнений других людей, а также ситуации, в которой организована социальная перцепция. Все три фактора мешают сформировать объективный образ партнера и наладить с ним взаимовыгодное сотрудничество. Однако самым важным фактором или помехой на пути объективного восприятия партнера по общению следует назвать его самоподачу.

Ю.С. Крижанская выделяет три формы самоподачи, которые мешают воспринимать партнера по общению объективно:

- самоподача превосходства (или неравенства);
- самоподача привлекательности;
- самоподача хорошего отношения¹.

Все виды самоподачи организуются специально с целью создания у партнера по взаимодействию положительного впечатления о себе «любимом». От этого впечатления во многом зависит успешность реализации личных целей. Так, известно, что симпатичный для других человек добивается большего, чем несимпатичный. Соответственно, все виды самоподачи направлены на создание своей привлекательности в глазах партнера.

4.3. Коммуникативная сторона общения

Коммуникативные средства взаимодействия располагаются на уровне речи, слов, словосочетаний, предложений. Это вербальные средства коммуникации, которые можно поделить на:

- средства голосового воздействия (темп, скорость, тембр, громкость, паузы);
- средства языкового воздействия (стиль, логика, смысл, фонетика).

Коммуникативная сторона общения как никакая другая связана с представлениями об эффективности общения. Именно здесь видны удачи и неудачи. Если человек не смог обрести то, что хотел, то не получит удовлетворения, а добившись результата – обрадуется.

¹ Крижанская Ю.С. Грамматика общения / Ю.С. Крижанская, В. Третьяков. – Л.: ЛГУ, 1999. – 204 с.

Характеристика средств голосового воздействия (темп, скорость, тембр, громкость, паузы):

- использование в речи пауз – это демонстрация значимости сказанного, а также обдумывания важности произносимых слов;

- увеличение громкости голоса — это показатель агрессивности. С другой стороны, громкость голоса до крика и визга является показателем переживаемого страха, который прячется в показной голосовой агрессивности;

- тембр голоса может быть приятным или неприятным. Высокий голосовой тон, как правило, воспринимается визжащим и неприятным, а низкий голосовой тон – раскатистым.

Настораживают люди, которые говорят очень громко, сбивчиво, торопливо, с заиканием.

Они настаораживают, потому что в голосе передают волнение, тревоги, беспокойство. Те люди, которые говорят тихо, медленно, с большими паузами, быстро надоедают, заставляют других отвлекаться, не обращать на них внимание.

Человек с адекватной самооценкой, уверенный в себе, знающий тему разговора, говорит спокойно, четко произносит слова, шутит в контексте сказанного, не торопится, понятно произносит слова.

Коммуникация – это влияние. Результатом коммуникации является изменение в представлении о мире другого человека. Однако другой человек защищает свой внутренний мир.

Человек защищается, если информация несет угрозу.

В социальной психологии выделяют следующие виды защиты от чужой информации: избегание, авторитет и непонимание.

Избегание источников воздействия, уклонение от контакта с партнером. Формы избегания:

- Человек не смотрит на собеседника.
- Невнимателен к партнеру.
- Постоянно находит повод отвлекаться.

Известно, что человек доверяет авторитетным людям и не доверяет неавторитетным.

Вот основные факторы авторитетности партнера по общению:

- В чем-то превосходит.
- Принадлежит к авторитетной социальной группе.
- Умеет понравиться.

Непонимание является самой распространенной формой защиты от чужой информации. Выделяют следующие формы непонимания:

- фонетический уровень;
- семантический уровень;
- стилистический уровень;
- логический уровень.

Основной причиной включения «механизма защиты» от чужой информации следует назвать информационное перенасыщение. Оно исходит со страниц газет, журналов, из динамиков радио, с экранов телевидения. Сегодня важным источником информационного засилья выступает интернет. Особенностью современной информации является ее противоречивый характер, складывающийся из разных каналов, а подчас из одной статьи или телерадиопередачи. В частности, распространенным явлением стала ссылка автора статьи, где он высказывает несколько точек зрения, ни одну из которых не рекомендует. С одной стороны, это затрудняет восприятие, с другой – включает механизм отказа от информации.

Известно, что большинству людей нужны готовые поведенческие схемы, а там, где их нет, где заставляют принимать решение, включается механизм непонимания!

Еще одной причиной появления «защит» является громоздкость информации, ее текстовая перенасыщенность, сложность. К сожалению, этим грешат большинство учебников для студентов высшей школы.

Фонетический уровень непонимания включается, когда говорят непонятно: быстро, невнятно, с акцентом, используя незнакомые жесты. Врачи, чтобы их не поняли, говорят на латинском. Однако если человеку надо, то он поймет любую речь, в частности, иностранную.

Например, песни про любовь на иностранном языке понимают многие.

Семантический уровень непонимания: информация фонетически родная, а смысл чужой.

Семантический уровень – это когда словам придается другое значение. Вариантом использования семантики является блатной жаргон. Например, для многих непонятны блатные термины: «капуста», «перо», «хвост». Современным студентам непонятен диалог студентов 80-х годов XX века, например: «Ты представляешь, у нашего ректора, наверное, крыша поехала!»

Если в прошлом году буквой «зю» мы стояли один месяц, то сегодня по его приказу – два месяца!». Сложно понять, что речь идет о сельскохозяйственных работах, на которые выезжали студенты тогда.

Для адекватного понимания информации, исходящей от партнера по общению, необходима общность тезаурусов. Тезаурус – это вся совокупность информации, которой обладает человек. Люди, которые читали одни и те же книги, смотрели одни и те же фильмы, лучше понимают друг друга, потому что обладают одним тезаурусом.

Стилистический уровень непонимания также может быть причиной затруднения в общении, его низкой эффективностью. Он проявляется при нарушении грамматики, стиля, соотношения между формой и содержанием. К непониманию может привести и стилевое переусложнение, когда родной язык понимается как иностранный.

Логический уровень непонимания – неприятие одним из участников общения логики другого. При этом допускается, что логика есть только одна, т.е. моя собственная. Таким образом, каждый человек живет и думает по своей логике. Логика – это система утверждений или аргументаций, приводящая к определенным выводам. Например, ребенок, наблюдающий движение солнца с утра до вечера, делает вывод, что оно живое: «Солнце живое, потому что оно движется». Если бы ребенок обладал знаниями о движении Земли, то сделал бы совершенно другие выводы. Таким образом, в основе логики знания, помноженные на умения выстраивать цепочку рассуждений.

Неприятие логики другого, т.е. партнера по общению, во многом обусловлено эгоцентризмом человека. Точка зрения, что «правильная логика – только моя», не позволяет слушать аргументации других.

Логический уровень непонимания включается в следующих ситуациях: 1. Стереотип мужчин, что женщины не могут логично мыслить; 2. Логично не мыслят дети; 3. Неправильно мыслит человек с низким уровнем образования; 4. Есть только моя логика и ничья другая и т.д.

Взрослым людям, живущим в Африке, – отсталым племенам задавали вопросы-силлогизмы, такие как:

«На дальнем Севере, где снег, все медведи белые: Новая Зеландия находится на севере.

Какого цвета там медведи?». Интересно поведение аборигенов, не обладающих высоким уровнем образования. В частности, они отказывались отвечать или говорили, что там не бывали, а часто соглашались с утверждением, говоря, что это не их утверждение, и т.д.

4.4. Интерактивная сторона общения

Интеракция (англ. interaction, лат. inter – между и actio – деятельность) понимается как взаимодействие людей, в результате которого происходит их влияние друг на друга. Термин в социальную психологию ввел американский психолог Дж. Мид – автор концепции ролевого поведения. Для него интеракция — это непосредственная межличностная коммуникация или «обмен символами». Данный обмен происходит как на уровне вербальной (речевой), так и невербальной (поведенческой) коммуникации. Чаще всего интеракция рассматривается на невербальном уровне, т.е. когда происходит обмен поведенческими реакциями людей, играющих определенные роли. Для эффективного общения важнейшей особенностью интеракции является умение субъекта воспринимать и понимать роль другого. Также важно знать образ себя в глазах партнера.

С точки зрения Дж. Мида, ролевое поведение должно отвечать конкретной ситуации.

Так, индивид учитывает ситуацию, воспринимает роль партнера по общению, понимает ее и выстраивает свое авторское поведение в адрес другого.

Таким образом, интеракция рассматривается с позиции обмена действиями, поведением, движениями. Вместе с тем интеракция выходит за пределы поведенческого аспекта общения и включает в себя как перцептивный, так и коммуникативный уровни. Действительно, сложно обмениваться движениями без восприятия партнера и без речевого обмена с ним. Поэтому интерактивная сторона общения носит комплексный характер, воплощающий все стороны взаимодействия людей.

Наглядный пример взаимодействия всех сторон общения приводит А.А. Лобанов¹. Он выделяет подачу информации в виде «поглаживаний» и «уколов», включающих в себя как интерактивный, так и перцептивный и коммуникативный уровни. Примерами «поглаживаний» являются улыбка, доброе слово, одобрение, похвала, уважительные жесты в адрес партнера. «Уколы» могут быть представлены в виде сердитого взгляда, язвительной реплики, злого слова, резких жестов.

Следует отметить, что поведение человека всегда направлено на удовлетворение его собственных потребностей. В этом смысле движения, совершаемые одним человеком в адрес другого, преследуют цель управления его психикой и поведением для удовлетворения потребностей инициатора общения. Таким образом, инициатор общения использует поведение как средство влияния на другого с целью заставить его изменить поведение. Ожидания «инициатора» часто имеют эгоистичный характер, т.е. организуются с целью побудить партнера по общению оказать услугу или заставить совершить действия.

Интерактивный уровень взаимодействия в малой группе подробно будет рассмотрен на примере двух научных школ, или концепций. Это транзактный анализ Э. Берна² и концепция поведенческой позиции А.Б. Добровича³.

Автор транзактного анализа – известный психотерапевт и популяризатор психологических знаний Э. Берн. Согласно его представлениям, в каждом человеке живет три «Я»: «Родитель», «Взрослый», «Дитя». Это роли, которые индивид играет в различных ситуациях. Важно подчеркнуть, что транзактный, или ролевой, анализ Э. Берна воплотил в себе не только идеи Дж. Мида – автора теории ролей, но и З. Фрейда. В частности, Э. Берн, по аналогии с психоанализом, рассматривает структуру человеческой психики, состоящей из трех

¹ Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения / А.А. Лобанов. – М.: Академия, 2002. – 192 с.

² Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – СПб.: Лениздат, 1992. – 400 с.

³ Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения / А.Б. Добрович. – М.: Просвещение, 1987. – 179 с.

основных элементов: 1) инстинкты «Ид» он отождествил с чувствами и желаниями детей до шести лет, которые играют роль «Дитяти»; 2) роль «Взрослый» – это «Я» сознательное, основанное на «объективной оценке реальности»; 3) «Супер Эго» – это родительские ценности, традиции, нормы поведения общества (роль «Родитель»).

В малой группе в каждый момент времени индивид обнаруживает одно из состояний своего «Я» – Родителя, Взрослого или Дитяти. Переход индивидов из одного состояния в другое обусловлен оценкой ситуации, а также жизненной практикой, которая интуитивно подсказывает индивиду формы поведения для данной ситуации.

Согласно теории транзакции, роли имеют определенное психологическое содержание, обусловленное жизнедеятельностью людей. Так, в общественном сознании закрепились стереотипы каждой роли. Например:

- «Дитя» – это зависимое, подчиняемое, безответственное, капризное существо;
- «Родитель» – независимый, авторитарный, подчиняющий, наказывающий;
- «Взрослый» считается с ситуацией, понимает интересы других, распределяет ответственность, решает задачи.

Роли заимствуются из реальной жизни индивида. Поэтому проигрывание роли Родителя человеком – это копирование одного из своих родителей. Индивид реагирует на ситуацию так же, как его родитель – его позами, жестами и словами.

Реагировать на ситуацию ролью Дитяти – значит реагировать на нее как в детстве, когда был маленьким ребенком. Позы и жесты маленького ребенка также подсматриваются у других детей; реагировать Взрослым – значит самостоятельно и объективно оценивать ситуацию и вести себя в непредвзятой манере. Позы и жесты Взрослого также берутся индивидом из окружающей действительности и усваиваются путем подражания эталонного поведения.

Э. Берн отмечает, что практика ролей основана на стереотипном поведении: «Люди многое делают только потому, что так принято делать». Кстати, это освобождает от необходимости принимать решение и отвечать за их последствия.

Все три роли чрезвычайно важны для функционирования и выживания индивида в группе. В различных ситуациях взаимодействия индивид включает формы переживания и поведения одной из ролей, например «Родитель», или «Взрослый», или «Дитя». Выбор роли зависит от ситуации и от задач, которые человек перед собой ставит. Например, в профессиональной деятельности важно практиковать роль Взрослого, в семье эффективна роль Родителя, на отдыхе нужно играть роль Дитяти. Смещение ролей взрослым человеком часто говорит о потере им чувства реальности, обусловленной переживанием стресса, неврастений и

депрессией. Данные психические факторы приводят к тому, что в различных ситуациях индивид начинает практиковать только роль Дитя или только роль Родителя. Совершенно абсурдна ситуация, когда в семье, на работе и на отдыхе человек плачет и хнычет, т.е. играет роль Дитяти. Также абсурдна ситуация, когда на отдыхе человек играет роль Взрослого.

Во время подготовки к футболу от него можно услышать фразу: «Давайте подумаем, как можно решить производственную ситуацию, возникшую вчера» и т.д.

В проигрывании ролей следует отметить два важных момента: развитие ролевого поведения и использование роли в определенных ситуациях. Жизненный опыт накладывает отпечаток на развитие и проигрывание ролей. Поэтому индивид играет роль Взрослого, Родителя и Дитяти по тем схемам, которые усвоил в семье, а также в повседневной жизни. Таким образом, в процессе развития каждой личности формируется свой опыт, который отражается в ролях. Первым складывается представление о роли Родителя. Практически одновременно формируется эмоциональный опыт, отражаемый в роли Дитяти. Несколько позднее формируется опыт, помогающий прогнозировать ситуации, т.е. роль Взрослого.

Индивидуальные особенности ролей человек подсматривает у других. Он видит, что некоторые Родители наказывают своих детей; Взрослые работают и сотрудничают; Дети только просят, или только плачут, или только играют. Наблюдение и подражание другим закрепляется в ролях, которые человек практикует в жизни.

Поведенческие стереотипы формируются не только в процессе наблюдения и подражания, но и как результат подкрепления. Так, в психике человека закрепляется поведение, которое помогает добиваться успехов в определенной ситуации. Это объясняет частую практику роли Дитяти взрослым человеком. Посредством данной роли в разных ситуациях он удовлетворял свои эгоистические потребности. Поведение закрепляется и может выглядеть совершенно анекдотичным. Например, взрослый человек на работе для того, чтобы добиться прибавки к заработной плате, будет плакать и хныкать перед руководством.

Поведенческое закрепление роли Родителя также на практике противоречит здравому смыслу. Например, чтобы добиться прибавки к заработной плате, сотрудник будет критиковать и ругать руководителя.

Начинается формирование жизненного опыта с позиции Дитяти. Состояние Дитяти – это богатая коллекция переживаний, испытанных человеком в раннем детстве от беспечности до формирования комплексов неполноценности. В роли Родителя записывается информация о предписаниях и правилах поведения. Поэтому главное для родительского поведения – это аккумуляция правил и норм поведения, накопленных в общественном сознании. В роль Взрослого входят оценки ситуаций, их прогнозирование,

а также прогнозирование возможных вариантов решения повседневных и стратегических задач.

Э. Берн рассматривает ролевые трансакции с бихевиористских позиций, т.е. «стимул – реакция». В частности, роль одного человека – это стимул для другого, для его реакции.

Любая роль является стимулом для запуска ответной реакции партнера. Например, на роль Родителя может быть самая разнообразная ответная реакция, в первую очередь зеркальная: Родитель – Родитель; чаще Родитель – Дитя. Также ответом на роль Родителя может быть роль Взрослого.

Э. Берн вводит понятие «дополнительные» и «пересекающиеся» трансакции. Дополнительными являются зеркальные ролевые трансакции: Родитель – Родитель или Взрослый – Взрослый. Они дополняют друг друга, поэтому общение может продолжаться долго.

Пересекающиеся трансакции кратковременные, так как сопряжены с большими трудностями.

В частности, трудными являются все пересекающиеся трансакции с участием Родителя: это трансакции Родитель – Дитя и Родитель – Взрослый. Особенностью роли Родителя является ее конфликтный характер, что видно в позах, жестах, взглядах (подробно на эту тему в главе «Межличностные конфликты в малой группе»).

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основные психологические причины организации общения в группе.
2. Назовите каждый компонент общения и дайте ему краткую характеристику.
3. Дайте характеристику феномену «социальная перцепция».
4. Назовите виды защиты от чужой информации, которые выделяют в социальной психологии.
5. Назовите основные (базовые) законы общения, делающие взаимодействие людей продуктивным.
6. Эффективность общения зависит от большого количества факторов, которые расположены на нескольких уровнях, назовите их.

Задания для самостоятельной работы

1. На основе полученной информации и предложенной литературы, заполните таблицу.

Психологический анализ ролевых транзакции Э. Берна

Родительское «Я»		Карающий родитель	Заботливый родитель
	Поведение		
	Вербальные сигналы		
	Невербальные сигналы		
Взрослое «Я»	Поведение		
	Вербальные сигналы		
	Невербальные сигналы		
Детское «Я»	Свободный ребенок	Приспосабливающийся ребенок	Бунтующий ребенок
	Поведение		
	Вербальные сигналы		
	Невербальные сигналы		

2. На основе полученной информации и предложенной литературы, заполните таблицу.

Структура и характеристика компонентов общения

Компонент	Назначение	Функция	Содержание

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – СПб.: Лениздат, 1992. – 400 с.
2. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалев. – М.: МГУ, 1982. – 200 с.
3. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения / А.Б. Добрович. – М.: Просвещение, 1987. – 179 с.
4. Крижанская Ю.С. Грамматика общения / Ю.С. Крижанская, В.С. Третьяков. – Л.: ЛГУ, 1999. – 204 с.
5. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание / В.А. Лабунская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. – 453 с.
6. Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения / А.А. Лобанов. – М.: Академия, 2002. – 192 с.

Глава 5. Роль, ролевое поведение и социальный статус

План:

5.1. Ролевое поведение индивида в группе.

5.2. Социальный статус индивида в группе.

5.1. Ролевое поведение индивида в группе

Известно, что роли дают людям определенные права и обязанности. Знание правил и обязанностей коммуникационного партнера регулирует процесс взаимодействия и делает его предсказуемым. Например, ясно, что ожидать от человека, который играет роль учителя, полицейского, администратора, врача. Эта роль налагает на человека определенную ответственность, которая регулирует его поведение. Выход за пределы роли обычно наказуем, поэтому человек вынужден следовать правилам принятой роли. Следовательно, межличностное общение в небольшой группе происходит более успешно, когда роли распределяются между ее членами.

Другим феноменом групповой динамики, который во многом связан с ролью, является социальный статус. Последнее понятие часто рассматривается как синоним понятия «роль». Оба явления наиболее четко раскрывают механизмы функционирования межличностных отношений в малых группах. От роли и социального статуса человека зависит его место в группе, получение пособий, а также другие психологические преимущества, которые отражаются на его благополучии и в целом на социально-психологическом климате группы. Роль и социальный статус диктуют человеку определенные нормативные формы поведения. Через роль и социальный статус можно влиять на других членов группы, побуждая их совершать определенные действия и поступки.

Таким образом, *роль* является нормативно утвержденной моделью поведения человека в группе. Образцы поведения для каждого человека диктуются группой. Эти модели существуют в документальных (уставы, правила) и устные формы. Соглашаясь на роль, человек принимает групповые нормы и ведет себя в соответствии с их требованиями.

Социальный статус – это место или положение человека в системе межличностных отношений. Если отношения в группе представлены в виде лестницы, то некоторые люди находятся внизу, а второй, третий, четвертый – наверху социальных отношений. Положение человека в группе зависит от нескольких переменных. Основной переменной является симпатия к человеку со стороны членов группы. С ростом симпатии к человеку его социальный статус растет.

Ролевое поведение – это поведение личности в группе, детерминируемое её статусом и той ролью, которую она играет в соответствии с ним.

Основные положения ролевой теории личности сформированы в социальной психологии Мидом. Он главное внимание уделяет «научению роли»: освоению ролей в процессе межличностного взаимодействия

(интеракции). Он подчеркивал стимулирующее взаимодействие ролевых ожиданий со стороны значимых для данного индивида лиц, с которыми он вступает в общение.

Социальная роль – это модель (образец) поведения, которая должна соответствовать предписанным нормам и ожиданиям окружающих. Это определенные действия, которые должен выполнять человек, занимающий данный статус. Например, статус (социальная роль) преподавателя вуза (школьного учителя) – это определенные права и обязанности в поведении со студентами, коллегами, это общий уровень культуры. Учителя и преподаватели должны быть интеллигентными людьми, для них должен быть характерен определенный тип поведения, обеспечивающий эффективность воспитания и обучения.

Если личность в силу тех или иных причин не исполняет в должной мере обусловленные статусом роли и не оправдывает наших ожиданий, то к такой личности могут быть применены различные санкции. Например, руководитель может лишиться своей должности, родители – родительских прав и т. д.

Социальная роль должна отвечать двум основным критериям: 1) функциональной целесообразности; 2) соответствовать социокультурным ожиданиям людей. Оба эти критерия взаимосвязаны. В одних случаях один из критериев может играть доминирующую роль, в других – оба считаются равнозначными. Например, роль короля в конституционной монархии оценивается, прежде всего, с точки зрения ее социокультурной (традиционной) значимости; роль полиции в современном обществе, напротив, оценивается с точки зрения ее функциональной необходимости; роль Президента РФ в настоящее время можно оценивать по обоим критериям.

В целом, социальная роль как средство описания взаимосвязи личности и общества позволяет по-новому осмыслить социальную жизнь.

Типы ролей:

1) «психосоматические» роли – поведение связано с основными биологическими потребностями;

2) «психодраматические» роли – поведение личности строится в соответствии с конкретными требованиями данного социального окружения;

3) «социальные» роли – личность ведет себя так, как этого ожидают от представителя той или иной социальной категории (матери, рабочего, христианина).

В целом, *статус* – это набор ролей. Ролевой набор включает формальные и неформальные роли. Одновременное исполнение нескольких ролей порождает внутренние конфликты личности, т.е. ролевые конфликты или ролевую напряженность.

Ролевой конфликт в современной социологии рассматривается как столкновение предъявляемых индивиду ролевых требований, вызванное множественностью одновременно выполняемых им социальных ролей.

Социологи выделяют два типа ролевых конфликтов: конфликты между социальными ролями; конфликты в пределах одной социальной роли.

Межролевые конфликты возникают, когда разные социальные роли, носителем которых выступает индивид, содержат несовместимые предписания (требования). Например, работающей женщине-матери бывает непросто совместить роли жены, матери, работницы предприятия, домохозяйки и др. В таких ситуациях выбор, в конечном счете, остается за личностью. Он во многом зависит от личностных приоритетов, доминирующих ценностей и складывающихся обстоятельств. Если семейно-бытовые ценности для женщины являются приоритетными, то другие социальные роли будут иметь для нее второстепенное значение.

Внутриролевые конфликты возникают там, где социальная роль предполагает наличие сложных взаимоотношений и противоречащих друг другу социальных ожиданий. Внутри многих социальных ролей существуют конфликты «интересов», например, требование быть честным к людям входит в конфликт со стремлением «делать деньги»; ситуация, когда верующему человеку для защиты Отечества нужно взять в руки оружие и идти на войну убивать.

Внутренний и внешний конфликты могут переходить один в другой. Поддаваясь групповому давлению и изменяя свое ролевое поведение на социально желаемое, человек «загоняет» конфликт вовнутрь. Наоборот, если он по внутреннему побуждению «сбрасывает» с себя неуютную роль, то конфликт становится внешним.

5.2. Социальный статус индивида в группе

Социальный статус – это социальная позиция человека в рамках группы или общества, связанная с определенными его правами и обязанностями.

Типы социальных статусов:

1) *генеральный* (всеобщий, основной) – ключевой статус, определяющий социальное положение и значение человека, связанное с определенными правами и обязанностями. Это может быть статус человека, статусная позиция личности. Для детей основным статусом является возраст; аналогичным образом во многих обществах основным статусом является пол. Именно внутри основного статуса формируются наши цели, и проходит наше обучение.

2) *предписанные* (аскриптивные) – статусы, унаследованные от рождения (национальность, социальное происхождение, место рождения).

3) *приобретенные* (достигнутые) – статусы, приобретаемые индивидом в обществе, благодаря его собственным усилиям (профессор, врач, актер, студент, вор и т.п.).

Статусы могут быть *формализованные* (директор завода) и *неформализованные* (лидер в компании близких друзей).

Явный статус – это статусная позиция, активизированная в определенном социальном контексте.

Скрытые статусы – все другие позиции, которые занимает субъект, но которые в данный момент не активизированы.

Именно через *явную позицию* другие распознают субъекта, представляя его себе как партнера, устанавливая с ним взаимодействие. Более легкому и правильному «опознаванию» субъекта способствуют определенные внешние атрибуты, присущие явной позиции (ношение униформы).

Оказываясь в сообществе, любой человек стремится продемонстрировать свои уникальные черты, которые могут выгодно отразить его внутренние установки и ценности.

На основе диагностики межличностной симпатии членов группы возможно определить социальный статус индивида в ней. Я. Морено предлагает две формы статуса: социометрический и статус взаимодействия. В первом случае статус определяется по числу выборов (симпатии) в адрес человека; чем больше выборов, тем выше статус индивида в группе. В свою очередь статус взаимодействия представляет собой активность человека в окружающей среде (количество произнесенных слов, его жесты, реплики). Данные явления тесно взаимосвязаны между собой. Индивиды с высоким социометрическим статусом более активны, они больше принимают решений, чаще разрешают конфликты.

Например, начальники и руководители играют важные статусные роли, имеют высокий социальный статус; масштабность принятых ими решений также свидетельствует об их социальном статусе.

Психологическое поглаживание со стороны социального окружения важно для тех, кто стремится повысить свой статус. Одобрения и комплименты со стороны окружающих являются и потребностью, и показателем уровня социального статуса человека.

Социальный статус индивида в группе – это явление, зависящее от некоторых факторов (таблица 4).

Таблица 4

Основные факторы социального статуса индивида в группе

Основные факторы	Краткое пояснение
Вклад в групповой успех	Люди, которые помогают группе добиться успеха, имеют более высокие статусы в отличие от низкостатусных пассивных и бездеятельных.
Практикуемые роли	Люди, оправдывающие в ролях ожидания группы, имеют в целом высокие социальные статусы. Например, от человека в разных ситуациях могут ожидать исполнения роли «защитника», «помощника», «насмешника». Соответственно, кто оправдывает ожидания группы, обеспечивает себе высокий социальный статус.
Внешняя привлекательность	Люди имеют больше шансов стать высокостатусными, если прилагают усилия понравиться членам группы. Понравиться можно одеждой, телосложением, манерой общения.
Поведение человека	Социальный статус зависит от практикуемого поведения.

Один из способов изменить социальный статус индивида в группе – продемонстрировать определенное поведение, в ходе которого можно как повысить, так и понизить статус. Как правило, принятие ответственных решений, пунктуальность, дисциплинированное поведение способствуют поднятию социального статуса, и, как следствие, тем самым индивид повышает свою авторитетность.

Ниже в таблице 5 рассмотрим взаимозависимость поведения и социального статуса.

Таблица 5

**Взаимозависимость поведенческих и психологических признаков
высокого и низкого социального статуса**

Признаки высокого социального статуса	Признаки низкого социального статуса
Высокая самооценка, склонность низко оценивать окружающих	Низкая самооценка, комплекс неполноценности
Забота о своем комфорте, здоровье и безопасности	Способность злиться с дискомфортом и небезопасными условиями жизни
Оптимизм, уверенность в завтрашнем дне	Склонность к пессимизму и депрессиям; неуверенность в завтрашнем дне
Хвастливость, самодовольство	Склонность преклоняться перед авторитетами, верить им
Склонность принимать решения быстро, без долгого обдумывания	Нерешительность, долгие раздумья перед принятием решений
Способность действовать, не заботясь о мнении и проблемах окружающих	Зависимость от мнения окружающих, боязнь обидеть кого-либо
Пониженное чувство вины и стыда	Переживает чувство вины по малейшему поводу
Решительность, предприимчивость, инициативность, настойчивость	Удовлетворение существующим положением дел, конформизм
Большие профессиональные, социальные и имущественные амбиции	Отсутствие больших карьерных и имущественных амбиций
Организаторские способности	Низкие организаторские способности
Легко устанавливает отношения с другими, открыт и экстравертирован	Скрытность, интроверсия
Способность принимать решения и нести ответственность	Решения не принимает и ответственности страшится
Конфликтная устойчивость	Самопожертвование, альтруизм
Способность незаметно манипулировать людьми	Уступчивое поведение: готовность быть управляемым
Опрятный внешний вид (прическа), одежда, за которой нужно ухаживать	Неопрятный внешний вид, склонность носить одежду, не требующую ухода
Прямая осанка	Сутулая осанка

Высокостатусное поведение имеет ряд признаков, на которые следует обратить внимание: спокойная и аргументированная речь, плавные, свободные движения, прямая осанка, независимость, способность действовать, невзирая на мнения и проблемы окружающих. Совершенно другое поведение низкостатусных индивидов: зависимое, даже заискивающее, спутанная речь, нервные, импульсивные движения, осанка, отражающая постоянную усталость и апатию, неумение принимать решения, постоянные сомнения в своих способностях.

Групповой статус человека может меняться, если он перейдет из одного сообщества в другое, или может оставаться неизменным, если поменяется название группы (но не направленность ее деятельности).

Вопросы для самоконтроля

1. Что общего и в чем различие между социальным статусом и ролью?
2. Раскройте понятие «роль». Что значит «нормативно одобренный образец поведения личности в группе»?
3. Раскройте понятие «социальный статус». Что значит низкий и высокий социальный статус?
4. Назовите типы ролей, раскройте их.
5. Какие типы ролевых конфликтов выделяют в социологии?

Задания для самостоятельной работы

1. Используя Тест Р.М. Белбина «Групповые роли», проведите диагностику ролей, которые вы выполняете в группе. Проинтерпретируйте полученные результаты.
2. Используя тест К. Томаса, проведите самодиагностику стилей, которые вы предпочитаете использовать в конфликтной ситуации. Проинтерпретируйте полученные результаты.

Тест Р.М. Белбина «Групповые роли»

Инструкция: В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

Бланк ответов

Вопрос	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Вопросы:

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

А. Я быстро нахожу новые возможности.

Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.

В. У меня много новых идей.

Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.

Д. Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.

Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

З. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не предусмотрено, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять времени и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнить работу, как только ее план нужно приводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, предполагая что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

3. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредотачивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

3. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я пытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом уменьшив объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих возможностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.

З. Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.

7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:

А. Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, чего сам сделать не могу.

З. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Ключ

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
сумма								

Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов испытуемого.

Найдите сумму баллов по каждому из восьми столбцов.

Выделите те столбцы – роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще исполняете в группе.

Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль - председатель; II роль - формирователь; III роль - генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль - организатор работы; VI роль - организатор группы; VII роль - исследователь ресурсов; VIII роль - завершитель.

Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов испытуемого.

Найдите сумму баллов по каждому из восьми столбцов.

Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще исполняете в группе.

Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль - председатель; II роль - формирователь; III роль - генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль - организатор работы; VI роль - организатор группы; VII роль - исследователь ресурсов; VIII роль - завершитель.

Характеристика ролей в команде:

I – председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения; свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный; тип: спокойный, стабильный, нуждается в высокомотивированной группе.

II – формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напористый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной умелой группе. I и II – два противоположных подхода к общему управлению группой.

III – генератор идей. Функции: источник идеи; свойства: умен, богатое воображение, креативность; тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV – оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль; свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип: рассудительный, волевой тип личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V – организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой,

решительный; тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI – организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII – исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой; свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный; тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII – завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца; свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность; тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности. Чтобы управленческая команда была эффективна, нужно, чтобы все эти роли выполнялись членами группы, чтобы они взаимно дополняли друг друга (иногда один член группы может выполнять две и больше ролей).

Методика диагностики стратегии поведения в конфликтной ситуации К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной)

Инструкция: Ниже приводится ряд высказываний. Прочитайте и поставьте в ячейке бланка ответов, напротив номера утверждения, крестик в столбце «а» или «б», имея в виду те из высказываний, которые наиболее соответствуют Вашему стилю поведения.

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы в другом добиться своего.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я первым стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то разногласий.

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь достичь своего.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. а) Я стараюсь не задевать чувств другого.

б) Я стараюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я даю другому возможность в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

б) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
 б) Я стараюсь найти лучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
 б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
 б) Я отстаиваю свои желания.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
 б) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.
 б) Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. а) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
 б) Ведя переговоры я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. а) Я предлагаю среднюю позицию.
 б) Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
 б) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 б) Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. а) Я предлагаю среднюю позицию.
 б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то разногласий.
30. а) Я стараюсь не задевать чувства другого.
 б) Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ключ к опроснику

1. Соперничество: 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.
2. Сотрудничество: 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23б, 26б, 28б, 30б.
3. Компромисс: 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 22а, 23а, 24б, 26а, 29а.
4. Избегание: 1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 20б, 27а, 29б.
5. Приспособление: 1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Обработка результатов

В ключе каждый ответ «а» или «б» дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Для обработки результатов удобно использовать «маску».

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Быков С.В. Организационная психология: учеб. пособие / С.В. Быков. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с.
2. Немец Г.Н. Бизнес-коммуникации. Практикум. Тесты: учеб. пособие / Г.Н. Немец. – Краснодар: Южный институт менеджмента, 2008. – 89 с.
3. Непряхин Н.Ю. Гни свою линию. Приемы эффективной коммуникации / Н.Ю. Непряхин. – М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2015. – 137с.
4. Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б., Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова, Ю.А. Петрова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 113 с.
5. Семенов Ю.Г. Организационная культура. Управление и диагностика: учеб. пособие / Ю.Г.Семенов. – М.: Логос, 2006. – 256 с.

Глава 6. Психологический тренинг: методика и техники

План:

- 6.1. Теоретические предпосылки психологического тренинга.
- 6.2. Специфика проведения психологического тренинга.
- 6.3. Примеры тренинговых упражнений для каждого этапа тренинга.

6.1. Теоретические предпосылки психологического тренинга

Термин «тренинг» имеет ряд значений: тренировка, обучение, подготовка и т.д.

В самом общем значении тренинг рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений. В настоящий момент существует целый ряд определений психологического тренинга, каждое из которых подчеркивает какой-либо из его аспектов.

Таблица 5

Контент анализ термина «тренинг»

Автор	Определение термина
Сидоренко Е.В.	«обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности в интерактивной форме».
Петровская Л.А.	«средство психологического воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения».
Емельянов Ю.Н.	«...тренинг в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением».
Ситников А.П.	«Тренинги (обучающие игры) являются синтетической антропотехникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящей в условиях моделирования различных игровых ситуаций...».
Прутченков А.С.	«Слово «тренинг» не означает ничего другого, кроме хорошо известного нам понятия «тренировка»».
Рай Л.	«Любая спланированная последовательность действий, предназначенная и направленная на то, чтобы помочь индивиду или группе людей научиться эффективно выполнять работу или задание. (Эта последовательность может быть как тренингом на рабочем месте, так и вне его, семинаром, открытым пакетом инструкций или Интернет-программой.)».
Макшанов С.И.	«Тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека».
Вачков И.В.,	«Тренинговый метод – это способ организации движения

Дерябо С.Д.	(активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью осуществления изменений в их жизни и в них самих».
Кеннет Фи	«Тренинг – это запланированный заранее процесс, задача которого скорректировать позицию, знания или поведение участников при помощи обучающего опыта, и нацеленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности».
Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю.	«Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Является одним из важнейших методов в системе профессиональной подготовки учителя».
Никандров В.В.	Психологический тренинг – это метод игрового моделирования психогенных ситуаций в целях развития психологической компетентности и формирования и (или) совершенствования различных психологических качеств, умений и навыков у людей, включенных в эти ситуации в роли участников или зрителей.
Торп С., Клиффорд Дж.	«Тренинг – это процесс, посредством которого некто учится новому умению или аспекту знания. В результате индивидум овладевает инструментами для выполнения определенной работы, вследствие чего переходит от осознанного незнания к осознанной компетентности»
Пахальян В.Э.	«Тренинг (от англ. <i>train</i> — тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений. Как один из инструментов психолога он может применяться в индивидуальной и групповой работе. Но наибольшую популярность этот способ воздействия приобрел в работе с группой».

Организует целенаправленное воздействие тренер – ведущий тренинговой группы. Используемые им в групповой работе методы обладают выраженным психотехническим потенциалом. Это значит, что они способны приводить к запланированным изменениям в психике участников: дают возможность изменять содержание и характер протекания психических процессов. Например, участники начинают задумываться над новыми для себя идеями (содержание), обращать внимание (процесс) на то, на что раньше не обращали внимания (новое содержание), например, на способы, с помощью которых люди сообщают друг другу о своем отношении друг к другу. Или участники начинают лучше понимать чувства друг друга (содержание), точнее сопереживать (процесс), яснее выражаться и т.д.



Рисунок 1. Цели психологического тренинга

Существует классификация, согласно которой в зависимости от целей тренинга можно разделить на 4 группы.

1. Коррекционные тренинги.

Их цель – решить психологическую проблему обратившегося человека; помочь ему разобраться в себе и начать «новую жизнь». Коррекционный тренинг включает в себя психологическую диагностику клиента, но не в привычном виде (прохождение тестов, длительные беседы с психологом), а в тренинговой форме. Далее следуют коррекционные упражнения, где опять же не на словах, а на деле, клиент вместе с психологом решает свою проблему и вырабатывает новое конструктивное поведение. В адаптационной части тренинга клиент приучается переносить свои достижения на реальную жизнь, т.е. быть успешным и счастливым не только в условиях тренинга, но и в отношениях с другими людьми и самим собой в жизни.

2. Образовательные тренинги.

Цель этого вида тренингов максимально быстро и эффективно научить человека какому-либо навыку, умению, профессии. Прохождение образовательного тренинга в считанные дни и недели адаптирует человека к реальности его новой профессии, делает адекватно уверенным, конкурентно способным, нацеленным на профессиональное развитие и карьеру. Результат от такого тренинга сохраняется от полугода до нескольких лет. Далее желательно участие в тренинге нового уровня.

3. Личностно-развивающие тренинги.

Эти тренинги не имеют такой конкретной, прагматической направленности, как коррекционные и образовательные. Их цель – выявить индивидуальность человека, слабые и сильные стороны его личности, то, что ему мешает жить и то, что помогает. А затем гармонизировать внутренний мир человека, скорректировать слабые стороны личности

и подчеркнуть сильные; при этом тренинг не скрывает недостатки (то, чем человек в себе не доволен), а трансформирует их в достоинства.

Очевидно, что личностно-развивающие тренинги относятся к области высокого искусства и предъявляют серьезные требования, как к психологу, так и к клиенту.

4. Бизнес-тренинги.

Бизнес-тренинг, с точки зрения традиционного образовательного подхода, это курс повышения квалификации, как правило, очень короткий, насыщенный разными формами и методами занятий, предназначенный для обучения сотрудников и руководства компаний. Идея дополнительного бизнес-образования появилась потому, что образование в высших учебных заведениях дает знания, которые, будучи адекватны реалиям современного бизнеса и производства, со временем устаревают.

В настоящее время существует большое количество классификаций психокоррекционных и психотерапевтических групп. Дадим краткую характеристику основных видов тренинга, которые используются различными психологическими школами.

Т-группы: тренинг развития личности в межличностном пространстве. Этот вид тренингов своим появлением на свет обязан известному социальному психологу Курту Левину, который работал над проблемой групповой динамики и социального действия. Работа в Т-группах явилась предшественницей всех видов психологической работы с группами, которые у нас объединяются понятием «социально-психологический тренинг».

Бихевиорально ориентированные группы (Б-группы): тренинг жизненных умений. Их задача – обучить участников справляться с теми или иными проблемами, выработать у них умение приспосабливаться к определенным жизненным обстоятельствам. Например, существуют тренинги коммуникативных умений, принятия решения и др.

Психодраматический подход (Пси-группы): тренинг решения личностных проблем. Заслуга возникновения психодрамы принадлежит Джекобу Леви Морено.

Сущность этого метода состоит в постановке спектаклей членами группы под руководством режиссера (ведущего) в специально организованном пространстве и с помощью специальных приемов. В отличие от традиционных театральных постановок на сцене разыгрывается не чужой для участников сценарий, а основанный на их собственном жизненном опыте, личных проблемах (психодрама) либо отражающий их специфические социальные роли (социодрама).

Гуманистический подход (В-группы): тренинг свободного самоопределения группы. К. Роджерс

При работе в В-группе ведущий отказывается направлять и организовывать деятельность участников, создавая ситуацию фрустрации и вынуждая их проявлять активность и принимать на себя ответственность за

все, что с ними происходит. Проявление негативных эмоций не тормозится, участники, их проявившие, наказанию не подвергаются, чтобы они осознали возможность откровенно выражать любые (а не только социально одобряемые) чувства.

Трансактный анализ (ТА-группы): тренинг рационального самопознания и саморазвития. Э. Берн

На занятиях ТА-групп участники обучаются распознавать, в какие психологические игры они вовлечены в процессе общения и какие виды манипуляций в них используются; как при этом распределяются роли жертвы, преследователя и спасителя и как исполняющие их люди обмениваются этими ролями. Приемы трансактного анализа, применяемые в процессе тренинговой работы, помогают участникам ярче осознать неконструктивные способы общения.

Гештальтподход в групповой работе (Г-группы): тренинг самоактуализации и саморегуляции. Ф. Перлз

Главная задача Г-группы расширение сферы проявления человека, осознание им самоидентичности и собственного совершенства, принятие ответственности за все, что с ним происходит. Гештальттерапия в группах способствует самоактуализации, ведет к расширению осознания самих себя, усиливает эмпатию, увеличивает глубину переживаний, развивает способность к контакту, чувство понимания себя другими, автономность, уменьшает отчужденность между членами групп, а также помогает личности перейти от зависимости к самостоятельности и уверенности в себе.

6.2. Специфика проведения психологического тренинга

Работа с группой проходит в несколько стадий. Поведенческий тренинг включает обычно два этапа: основной и контрольный. На основном этапе происходит подготовка группы к работе (разогрев, лабилизация) и целенаправленное обучение приемам и навыкам (обучение техникам). Контрольный этап предполагает контроль уровня достигнутых результатов и снятие остаточного напряжения у участников тренинга. Тренинг, как правило, включает в себя фазы:

- знакомства;
- разогрева;
- лабилизации;
- создания (введения) ориентировочных основ деятельности;
- овладения.

Содержание и продолжительность каждой фазы зависят от ситуации в группе, групповой динамики в процессе тренинга, целей и задач тренинга и других параметров, которые тренер может отследить в процессе подготовки и проведения тренинга. Рассмотрим каждую фазу более подробно.

1) Фаза знакомства.

В первой фазе проведения тренинга целью тренера является включение в работу всех участников группы, а также наблюдение за ними, так как уже на этом этапе члены группы могут проявить те свойства, с которыми надо будет работать в дальнейшем.

Основными элементами первой фазы являются:

1. Знакомство. Обычно тренинг начинается со знакомства. Тренер строит работу так, чтобы группа сама (с минимальным участием тренера) приходила к тому или иному решению. Знакомство не является исключением. К осознанию необходимости познакомиться группа обычно приходит сама. Тренер задает лишь некоторые правила.

2. Сообщение о самочувствии. Очень часто возникают ситуации, в которых полезно, чтобы человек вербализовал свое самочувствие. Следует попросить участников рассказать о своем самочувствии, если тренер чувствует, что большинство членов группы напряжены.

3. Сообщение об ожиданиях. Это не обязательная процедура. Можно не говорить об ожиданиях, если все идет по плану или группа очень велика.

4. Сбор проблем. Достаточно важной процедурой является сбор проблем каждого из участников группы. В зависимости от состава группы и выбора момента, когда было предложено подумать над своими проблемами, а также формы этого предложения проблемы могут существенно различаться по видам (производственные, личные и др.).

В свою очередь, эти проблемы делятся на подвиды: 1) проблемы взаимоотношений с людьми в процессе производственной деятельности; 2) чисто производственные проблемы; 3) смешанные проблемы, решению которых может помочь улучшение взаимоотношений.

5. Введение групповых норм. Нормы поведения вводить необязательно. Однако в поведенческом тренинге они вводятся почти всегда. Некоторые из них анонсируются, другие подразумеваются поведением тренера или выделяются естественно из поведения группы.

Обычно вводятся следующие нормы:

- Гарантия безопасности. Вся сообщаемая информация остается в группе (это касается как участников группы, так и тренера).

- «Здесь и теперь». Обсуждается то, что волнует участников группы сейчас в связи с конкретным событием.

- Об отсутствующих не говорят.

- Искренность в выражении чувств.

- Активность.

- Право каждого участника на свободное изложение своего мнения и коррекцию поведения других членов группы, в том числе тренера.

- Право каждого участника попросить помощи у любого члена группы или у всех (эта норма вводится не всеми тренерами).

Данный перечень правил поведения в группе не является обязательным. Более того, он может быть принят группой или не принят.

Правила работы группы обсуждаются и принимаются только в том случае, если с ними согласны все. В зависимости от содержания и целей тренинга бывает целесообразно включить дополнительные правила, например правило общего равенства – общения на «ты». Это правило позволяет стереть социальные, демографические, статусные различия участников группы. Важным для некоторых тренингов является правило «стоп». Оно защищает свободу каждого участника и его право включать в работу ровно столько чувств и переживаний, сколько он готов прожить и прочувствовать. Это своего рода защита от насилия и тяжелого для личности воздействия (тяжелого в смысле душевных переживаний).

2) Фаза разогрева.

Эта фаза по времени короткая, не очень насыщенная упражнениями и техниками. Обычно рекомендуется использовать двигательные упражнения, телесные контакты, упражнения на использование дистанции и непосредственное взаимодействие – динамичные упражнения, в ходе которых тренер следит за выполнением принятых групповых норм, а участники группы обучаются языку тренинга.

3) Фаза лабилизации.

Важным этапом работы тренинговой группы является лабилизация, т.е. процесс создания у участников мотивации к обучению. Этот процесс обычно проходит через осознание своей некомпетентности в определенной ситуации, т. е. тренер ставит определенную задачу перед группой, а группа не справляется с ней.

Осознание неадекватности привычных форм поведения требованиям тренинга переживается эмоционально по-разному всеми участниками группы: от легкой тревоги до панического страха и желания выйти из тренингового процесса. Бывают ситуации, когда процесс лабилизации активизирует неврастенический симптомокомплекс и личность редуцирует свое поведение до истерических проявлений. В ходе наблюдения за участниками можно выделить три позиции членов группы: конфликтную (контрличностную), зависимую, бесконфликтную.

При конфликтной позиции члены группы показывают определенную импульсивность ролей, которая связана с «тяжеловесностью», устойчивым и неизменным набором навязчивых ролей. Они, как правило, не имеют широкого репертуара деятельности, с трудом меняют свое поведение.

Зависимая позиция характеризуется неуверенностью, колебаниями членов группы. Они пугаются ответственности и конфликтов, нуждаются в поддержке и поощрении со стороны тренера.

При бесконфликтной позиции члены группы относительно независимы от аспектов власти и близости к руководителю. Они достаточно адекватны, способны делать выводы из полученного опыта, более гибки в поведении, не испытывают трудностей при нарушении в коммуникациях. Это своего рода «локомотив», который помогает группе выйти из кризиса.

Фаза лабилизации характеризуется определенной динамикой: от формирования эмоционально-оценочной шкалы до момента самопринятия и коррекции самооценки.

4) Фаза введения ориентировочных основ деятельности.

Цель фазы – собрать воедино все установки участников и акцентировать их внимание на оптимальном поведении и взаимодействии. Она базируется на готовности участников обучаться, воспринимать и усваивать предлагаемые новые формы поведения.

Задача фазы – перевод импульсивного поведения на уровень более рационального, оптимального и естественно-приемлемого поведения. В ходе развития фазы к участникам возвращается уверенность в себе, эмоциональное принятие себя, которое базируется на интенсивных рефлексивных процессах.

5) Фаза овладения.

Это завершающая фаза тренинга, фаза подведения итогов. Здесь каждый получает возможность говорить о том, как он оценивает себя и других в процессе работы группы. Тренер проводит анализ общих положительных достижений группы и просит сделать то же самое каждого ее члена.

Большое значение имеют рефлексивные процессы. Особое внимание уделяется индивидуальным особенностям поведения и реакциям каждого участника группы. Эффективность тренинга для каждого члена группы заключается в его готовности принимать как положительную, так и отрицательную информацию о себе.

В процессе проведения тренинга ведущему необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

1. Тренер должен выражаться так, чтобы все понимали его однозначно (кроме случаев, когда он специально выражается неопределенно);
2. Лобовые вопросы надо переадресовывать другим или спрашивающему;
3. Если кто-то говорит неопределенно, нужно просить других конкретизировать его слова;
4. Следует использовать в работе взгляд, а не речь;
5. К третьему дню тренинга нужно установить контакт глаз со всеми участниками;
6. Социометрические наблюдения можно проводить в перерывах на основании невербального поведения участников;
7. Если на занятиях затягивается излишнее веселье, нужно задать вопрос по существу;
8. Если все устали, лучше провести релаксацию в виде игры, упражнения;
9. Тренер не должен на занятиях заниматься посторонними вещами;

10. Перерывы можно устраивать только тогда, когда процедура завершена (в крайнем случае, подошла к какой-то логической паузе) и группа «созрела» для перерыва, т. е. перерыв должен быть логическим завершением процедуры;

11. Не следует открыто смотреть на часы;

12. Желательно, чтобы тренер приходил чуть-чуть раньше и ко времени начала занятий уже сидел на своем месте;

13. Тренер не должен оправдываться, многословно объяснять причины своих поступков;

14. Не рекомендуется высказывать отрицательные суждения;

15. Не следует давать советы или говорить: «На твоём месте я бы сделал...»;

16. Если тренинг ведет пара тренеров, то отношения между ними должны быть моделью для поведения участников группы.

Таким образом, поведение тренера, его умения могут способствовать повышению эффективности процесса, происходящего в группе. Чем более профессионально работает тренер, тем более интенсивно происходят групповые процессы. Эффективный тренер – это тренер, который всегда «в форме». Поэтому, чем больше тренерская практика, тем более результативен будет итог тренерской работы. Однако не стоит слишком усердствовать.

В целях психопрофилактики тренеру рекомендуется:

1) проводить тренинг не более чем с одной группой в месяц (истощенный тренер несет истощение в группу);

2) соблюдать границу между погруженностью в группу и отстраненностью от нее, т. е. следить за тем, чтобы не быть захваченным эмоциями группы, но и не быть «холодным»;

3) не попадать в «ловушку» агрессии участников группы;

4) посещать балинтовские группы, где есть возможность отреагирования собственных чувств, обмена опытом. Задача группы – преодоление субъективного профессионального апломба тренера и ограниченности его профессионального сценария.

В арсенале психологов, занимающихся проведением тренингов, имеется богатый выбор различных упражнений, и сориентироваться в их многообразии бывает довольно сложно. Кроме того, многие психологи, имеющие большой опыт работы в соответствующей области, разрабатывают и авторские техники¹.

Однако для того, чтобы эффективно вести тренинг, из этой массы различных техник нужно выбрать для каждого занятия лишь несколько

¹ Михайлова С.Ю., Дашко М.Н., Титарев А.Е., Чуманов Ю.В. Организация социально-психологических тренингов для курсантов образовательных организаций МВД России / С.Ю. Михайлова, М.Н. Дашко, А.Е. Титарев, Ю.В. Чуманов. – М.: Юнити-Дана, 2019. – 160 с.

наиболее подходящих, т.е. позволяющих наиболее эффективно решать задачи.

Рассмотрим основные требования к тренинговым упражнениям:

1. Безопасность

- психологическая: потенциальная польза от упражнения всегда должна превышать возможный вред;
- физическая: создание безопасных условий для выполнения упражнения (например, снять все предметы и украшения, которые могут причинить вред при физически активных упражнениях).

2. У каждого упражнения должны быть: цели, ориентировочное время, четкая инструкция, вопросы для рефлексии, требования к ведущему, возможные эффекты упражнения.

3. Упражнения, применяемые в одном тренинге, должны быть непротиворечивы.

4. Осмысленность использования – тренер должен четко понимать, почему именно эти упражнения используются в этой группе, а также внутренние механизмы воздействия каждого упражнения на участников и на группу в целом.

5. Возможность выполнения упражнения самим ведущим, если в этом возникнет необходимость.

Члены группы могут проявлять и выражать различные эмоции, переживать множество чувств, принимать или не принимать участие в разрешении собственных ситуаций, становиться участниками ситуаций других членов группы. В любом случае это рассматривается как приобретение личного опыта, развитие личности. Более того, успешен ли был участник тренинга или нет, он уже не сможет жить по-прежнему, так как у него появился новый опыт. Осознание и понимание себя или ситуации может прийти позже. Это называется тренинговым эффектом. Он может наступить и через достаточно большой промежуток времени. Прогнозирование в данном случае невозможно. В качестве тренингового эффекта могут проявиться новые стереотипы поведения, повышенная сенсорная чувствительность, обидчивость, зависимость от тренинга и др.

Существуют критерии эффективности тренинга. Их фиксация позволяет тренеру или участнику группы оценить результативность тренинга. Эти критерии могут служить и критериями оценки работы тренера, его рефлексии. Выделим наиболее часто встречающиеся критерии:

1. Снижение эгоцентрических позиций в поведении участников;
2. Обострение социальной чувствительности (снижение коммуникационных барьеров по отношению к другим людям);
3. Ослабление действия защитных механизмов (меньшая боязнь преодоления стереотипов, большее самораскрытие);
4. Повышение чувства ответственности за свои слова и поступки;

5. Объективизация поведения участников. У каждого повышается адекватность само- и взаимооценки;

6. Актуализация творческого потенциала участников;

7. Появление субъективного ощущения легкости в конце занятий и в конце всего курса;

8. Развитие самодостаточности группы;

9. Повышение эффективности групповой работы.

Способность тренера определить, согласно этим критериям, эффективность своей деятельности и работы группы в целом является его профессионально важным качеством. Выявленные ошибки в работе могут служить предметом рефлексии тренера или быть вынесены на обсуждение в балинтовские группы. В любом случае это может стать источником повышения уровня профессионализма тренера.

6.3. Примеры тренинговых упражнений для каждого этапа тренинга

Цель	Содержание	Время
1 этап – Знакомства <i>Упражнения этого раздела предназначены для использования в самом начале тренинга, когда участники еще не знакомы друг с другом и необходимо «сломать лед» взаимной настороженности. Одни из них помогут участникам уточнить свои ожидания от данного тренинга, другие будут полезны для запоминания имен, но все упражнения этого раздела помогают созданию в группе позитивной рабочей атмосферы и с самого начала вовлекают участников в процесс активного взаимодействия друг с другом.</i>		
Цель: Упражнение используется для знакомства участников и для того, чтобы помочь им запомнить имена друг друга.	«Имена и качества» <u>Инструкция:</u> Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет любое качество, которое начинается с той же буквы, что и его имя. Например: «Я Виктор - веселый». 2. Второй участник повторяет то, что сказал первый, и добавляет информацию о себе: «Это Виктор - веселый, а я Александр - активный». 3. Каждый последующий участник повторяет все, что сказали до него, и добавляет информацию о себе. <i>Примечание.</i> Лучше не просить участников назвать свое качество, так как обычно в начале тренинга они еще скованны и могут говорить: «Ну, я не знаю, какой я!», поэтому лучше попросить их назвать любое абстрактное качество. Также и в этом упражнении, и в следующих, построенных по принципу «снежного кома», где участникам нужно вспомнить информацию, которую сказали до них, многие опасаются, что не вспомнят, что говорили другие, особенно если уже высказалась большая часть группы. В этом случае нужно пояснить, что группа обязательно их поддержит и подскажет, если они вдруг забудут что-то.	3-10 минут в зависимости от размеров группы

Цель: Упражнение помогает участникам запомнить имена друг друга.	Вариант. Можно попросить участников назвать начинающееся на ту же букву качество идеальной команды (оратора и т. п.) в зависимости от темы тренинга. «Что возьмешь на пикник?» Инструкция: 1. Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер просит участников представить себе такую ситуацию: вся группа в ближайшие выходные отправляется в лес на пикник, и каждый должен взять с собой один предмет. Название этого предмета должно рифмоваться с его именем. 2. Первый участник представляется и говорит, что он берет с собой. Например: <i>«Я Руслан, и я возьму чемодан»</i>. 3. Следующий участник повторяет то, что сказал предыдущий, и добавляет про себя. Например: <i>«Это Руслан, он возьмет чемодан, а я Галина, и я возьму малину»</i>. 4. Каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и добавляет про себя: <i>«Это Руслан, он возьмет чемодан, это Галина, она возьмет малину, а я Миша, я возьму шишек»</i>.	3-10 минут в зависимости от размеров группы
Цель: Упражнение помогает участникам познакомиться и запомнить имена друг друга. Также в нем начинается осмысление темы тренинга и прояснение ожиданий участников.	«Плюсы и минусы» Инструкция: 1. Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет свое сильное и свое слабое качество в области деятельности, которая составляет тему тренинга. Например: <i>«Меня зовут Михаил, моя сильная сторона в продажах состоит в том, что я умею находить общий язык с самыми капризными клиентами, моя слабая сторона — в том, что я иногда слишком много говорю»</i>. 2. Следующий участник повторяет то, что сказал предыдущий, затем также представляется и называет свою сильную и свою слабую стороны. 3. Каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и добавляет информацию о себе. Тренер может комментировать высказывания участников и ссылаться на блоки тренинга, в которых будет отрабатываться материал по названным характеристикам.	3-10 минут в зависимости от размеров группы
Цель: Упражнение помогает участникам запомнить имена друг друга. Также можно использовать это упражнение, чтобы «встряхнуть» группу после	«Ты любишь своих соседей?» Инструкция: 1. Группа садится в круг, тренер стоит в центре круга. 2. Тренер спрашивает любого участника группы: <i>«Лена (Миша, Вася...), ты любишь своих соседей?»</i> Участник может ответить: <i>«Да, я люблю своих соседей... (имя) и... (имя), но больше всего я люблю людей с</i>	5-10 минут

перерыва или в процессе изучения «скучного» материала.	<i>короткими стрижками». После этого все люди с короткими стрижками должны выйти вперед и найти себе любое новое место в круге. Ведущий занимает одно из освободившихся мест, а тот, кто не успел занять свободное место, становится ведущим. Также участник может ответить: «Нет, я не люблю своих соседей... (имя) и... (имя)». В этом случае соседи должны как можно быстрее поменяться местами друг с другом.</i>	
2 этап – Разогрева <i>Активный тренинг требует от участников максимальной вовлеченности в работу, готовности предлагать свои идеи, совместно исследовать возможные решения проблем, открыто делиться своим мнением и внимательно относиться к мнению другого. Невозможно ожидать этого от людей, которые только что собрались вместе. «Я не знаю тебя, я не знаю, откуда ты, не знаю, как ты относишься ко мне, — почему я должен тебе доверять?» — сказал бы новый участник, если бы его спросили об ощущениях в начале тренинга. Основная задача разогревающих упражнений — «сломать лед» коммуникативных барьеров и создать в группе атмосферу позитива и открытости.</i>		
Цель: Упражнение способствует разогреву группы, которая только собралась на тренинг и познакомилась, и вовлечению участников в то, что происходит «здесь и сейчас» на тренинге. Также упражнение можно использовать и в том случае, если нужно успокоить участников, слишком взбудораженных обсуждением волнующей темы.	«Счет в темноте» Инструкция: 1. Тренер просит всю команду закрыть глаза. 2. Теперь всей командой нужно досчитать от 1 до 10 (или от 1 до максимального количества человек в группе). При этом один человек не может произнести две цифры подряд - в счете должна участвовать вся команда. Если двое говорят одновременно, все начинается сначала. Важно почувствовать друг друга и объединиться в единый процесс. Обсуждение.	5 минут
Цель: Упражнение помогает участникам точнее сформулировать свои ожидания от предстоящего тренинга, а также способствует тому, чтобы участники максимально открыто	«Я надеюсь - я опасюсь» Инструкция: 1. Тренер раздает участникам бумагу и просит написать их надежды и опасения, связанные с предстоящим тренингом. Например: «Я надеюсь, что тренинг поможет мне разрешить проблему с моим другом, я опасюсь, что тренинг будет скучным». Подписывать записки не нужно. 2. Все записки сдаются тренеру. 3. Тренер зачитывает записки по одной, и группа обсуждает, что нужно сделать для того, чтобы эти надежды оправдались, а опасения	5-15 минут

делились своими мыслями, чувствами, опасениями и т.д. Цель: Упражнение помогает участникам познакомиться. Также его хорошо использовать в коммуникативном тренинге, когда рассматривается вопрос о том, как определить, искренне ли говорит собеседник. Цель: Упражнение помогает участникам познакомиться и создать в группе творческую атмосферу. Можно перейти от него к совместному решению любой проблемы либо, если это тренинг командообразования, к более серьезному обсуждению того, что объединяет всю команду в единое целое.	остались лишь опасениями. «Две правды и ложь» Инструкция: 1. Каждый участник записывает три факта о себе, два из которых должны быть правдой, а третий — правдоподобной ложью. Факты можно записывать в любом порядке, то есть ложь может быть как на первом, так и на втором или третьем месте. Например: <i>«Я работаю в телекоммуникационной компании, люблю итальянскую кухню и у меня три собаки»</i>. (При этом у участника действительно три собаки и он действительно любит итальянскую кухню, но работает он на радио.) 2. Участники по очереди зачитывают то, что они написали. Группа должна угадать, какой из трех фактов - ложь. Обсуждение. Дополнение. Если упражнение используется в связи с темой определения искренности собеседника, с группой можно обсудить: 1. Каким образом группа угадывала, правду ли говорит участник? 2. Какие невербальные характеристики говорили о том, что говорящий сообщает ложную информацию? «Какая наша команда?» Инструкция: 1. Тренер делит группу на тройки. 2. За 3 минуты каждая тройка должна написать максимум ответов на вопрос: «Какие мы?» (Это должны быть прилагательные.) Например, «молодые», «красивые» и т. д. Обсуждение. Дополнение. Данное упражнение можно использовать для того, чтобы быстро создать в группе позитивную атмосферу, так как обычно участникам очень нравится писать про себя, какие они «яркие», «динамичные», «интеллектуальные» и т.д. Вариант. Можно использовать это упражнение как разогрев перед любым мозговым штурмом - после того как участники быстро генерировали приятные определения для себя, они гораздо более охотно и продуктивно придумывают решения проблемы, конкурентные преимущества своего продукта и т.д.	3-10 минут в зависимости от размеров группы 3-5 минут
3 этап – Лабелизации <i>Помимо преподнесения группе новой информации, упражнений на ее отработку, создания ситуации, в которой участники смогут обучиться чему-то новому, каждый</i>		

тренер постоянно отслеживает психологическое состояние, в котором находятся участники группы. В какой-то момент группе необходима тихая сосредоточенность, а в следующий - будет нужна активность и энтузиазм. Упражнения, приведенные ниже, помогают изменить психологическое состояние участников. Одни из них - энерджайзеры - упражнения, направленные на поднятие тонуса и активности участников, другие - наоборот, помогают успокоить и утихомирить группу, которая чрезмерно активна. Энерджайзеры, как правило, нужны в тренингах, где много серьезного материала, а успокаивающие упражнения - в более веселых коммуникативных тренингах или после острых дискуссий.

Цель: Упражнение можно использовать для того, чтобы быстро взбодрить участников, если они устали от усвоения большого объема информации. Также упражнение может разогреть вялую группу перед упражнением, в котором важно их активное участие.	«Что это? Это фломастер» Инструкция: 1. Группа сидит в общем кругу. Тренер протягивает фломастер участнику, сидящему справа от него. При этом тренер и участник должны как можно быстрее разыграть следующий диалог: <i>Участник: Что это?</i> <i>Тренер: Это фломастер.</i> <i>Участник: Какой фломастер?</i> <i>Тренер: Красный.</i> 2. После этого участник берет фломастер и отдает его следующему участнику, повторив с ним тот же диалог. Далее фломастер передается подобным образом по кругу. 3. Сразу же после того, как тренер отдал первый фломастер, он протягивает второй фломастер участнику, сидящему от него слева, и они также разыгрывают диалог, подобный первому: <i>Участник: Что это?</i> <i>Тренер: Это фломастер.</i> <i>Участник: Какой фломастер?</i> <i>Тренер: Синий.</i> 4. После этого синий фломастер передается по кругу так же, как и красный. Участникам группы необходимо быстро мобилизоваться для того, чтобы выполнить это упражнение в хорошем темпе. Даже самая пассивная группа оживляется в тот момент, когда у одного участника оказываются два фломастера и ему необходимо вести сразу два диалога. Обсуждение.	5 минут
Цель: Упражнение дает участникам возможность почувствовать друг друга, на какое-то время стать единым целым. Можно использовать упражнение в конце всего тренинга или	«Носок – пятка» Инструкция: 1. Участники становятся в круг друг за другом очень плотно, так чтобы носок упирался в пятку впереди стоящему. 2. После этого все начинают в таком положении медленно приседать — таким образом, что каждый участник оказывается сидящим на коленях у предыдущего. После того как все успешно сели, можно попробовать так немного продержаться. Обсуждение. В тренинге по командообразованию можно подчеркнуть, что возможности команды	5 минут

какой-то его части для того, чтобы снять напряжение в группе и закончить тренинг на позитивной и запоминающейся ноте. Цель: Это упражнение хорошо использовать в конце тренинга для того, чтобы закончить его на позитивной и запоминающейся ноте. Также в нем участники активно взаимодействуют друг с другом, что позволяет использовать его в тренинге по командообразованию.	больше, чем сумма возможностей каждого из ее членов, что, когда мы вместе, у нас появляются дополнительные возможности, которых не было ни у кого раньше. «Путаница» Инструкция: Вся команда встает в круг и вытягивает вперед руки. После этого каждый участник должен схватиться своей рукой за руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками соединяться с одним и тем же человеком. После того как все взяли за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, чтобы все снова стояли в общем кругу. Обсуждение. Если упражнение используется как разминка к тренингу командообразования, можно обсудить следующие вопросы: 1. Что было легко, а что тяжело? 2. Кто вел себя активно, а кто ждал, пока другие вокруг него распутаются? 3. Кто брал на себя роль лидера, помогая распутаться остальным? 4. Наблюдался ли в команде недостаток лидерства (никто не знает, что делать)? 5. Наблюдался ли в команде переизбыток лидерства (борьба за власть, разные точки зрения и споры о том, как именно нужно распутываться)?	10-15 минут
Цель: Упражнение помогает управлять активностью группы. При этом можно использовать его как для того, чтобы разогреть пассивную группу, так и для того, чтобы успокоить чрезмерно активную.	«Групповое гудение» Инструкция: 1. Вся группа стоит в общем кругу. Тренер просит группу начать тихое гудение. После того как все загудели, тренер спрашивает группу, может ли она гудеть громче. 2. Тренер просит группу гудеть громче, еще громче, либо тише и еще тише. Можно попросить группу варьировать громкость в зависимости от положения руки тренера — гудеть громче, если рука поднимается вверх, и тише, если она опускается вниз. 3. В конце тренер либо опускает руку до пола, и гудение становится почти неслышным (в этом варианте упражнение работает на то, чтобы утихомирить участников), либо, если нужно их взбодрить, поднимает руку вверх насколько позволяет рост, и гудение становится максимально громким. Обсуждение.	5 минут

Цель: Упражнение помогает расшевелить усталую или перегруженную информацией группу.	«Домики ищут людей» Инструкция: 1. Группа разбивается на тройки, двое из них берутся за руки (изображая, таким образом, домик), а третий участник стоит между ними (эти участники — люди). 2. «Домики» всегда движутся вместе в паре, не разжимая рук. 3. После того как все сформировали «домики» и «людей» в них, ведущий говорит «люди ищут домики», после чего все «люди» должны покинуть свои домики и найти себе новые, либо «домики ищут людей», после чего «домики» должны найти себе новых жителей, в то время как «люди» остаются на месте. 4. Если ведущий говорит «землетрясение», то движутся и «домики» и «люди». 5. Во время переходов ведущий может занять место кого-то из участников, который остается «бездомным» и становится новым ведущим. Обсуждение.	5 минут
Цель: Упражнение помогает максимально вовлечь участников в тренинг. Игра в карты ведется на протяжении всего тренинга, позволяя в те моменты, когда участники пассивны или легко переключают внимание на что-то другое, вернуть их в работу.	«Карты в награду» Инструкция: 1. Тренер объясняет, что активное участие в тренинге — один из главных ключей к тому, чтобы получить от него максимальный результат, и для того, чтобы обеспечить максимальную активность каждого, в тренинге вводится следующая Процедура: 2. В течение тренинга те участники, которые проявляют наибольшую активность (задают интересные вопросы, делают интересные выступления во время групповых дискуссий, участвуют в демонстрациях и т. д.), получают в качестве награды игральные карты. 3. В конце тренинга обладатель наибольшего количества карт получит приз. Обсуждение. Дополнение. Упражнение особенно хорошо помогает подстегнуть энтузиазм группы, если карты раздаются достаточно часто, практически за каждое проявление активности. Также можно время от времени проводить их подсчет и определять промежуточных победителей.	Упражнение проходит в течение всего тренинга, еще 5 минут необходимо в конце для подведения итогов.
4 этап – Создания (введения) ориентировочных основ деятельности <i>Следующая группа упражнений посвящена развитию навыков командного взаимодействия. В них стимулируется творческая деятельность участников, которые начинают ощущать себя единой командой за счет совместного преодоления игровых препятствий или достижения общих целей. В этих упражнениях улучшаются отношения между участниками, они находят наиболее эффективные пути координации совместной деятельности. Эти упражнения могут быть использованы</i>		

как сами по себе, в виде небольших командообразующих сессий, так и в полноценном тренинге командообразования, где их можно сопроводить теоретическими блоками.

Цель: В этом упражнении участники действуют сообща, и можно обсудить, что помогало, а что мешало им в совместной деятельности.	«Мост» Необходимые материалы. Скамейка или бревно, которые будут имитировать мост. <u>Инструкция:</u> 1. Участники тренинга встают на «мост» вплотную друг к другу. 2. Тренер объясняет правила игры: <i>участникам необходимо перейти через мост, то есть каждый из них должен сойти с «моста» на противоположной стороне. При этом сходить раньше, чем на противоположной стороне, то есть если кто-то сделает шаг влево или вправо, то все участники возвращаются на свои места, и игра начинается снова.</i> Обсуждение. То, насколько быстро выполнено задание, говорит о групповой сплоченности и том, насколько скоординировано работает группа. Можно обсудить, что помогало, а что мешало групповой работе, кто брал на себя роль лидера, почему происходили ошибки и люди оступались.	10-30 минут
Цель: Упражнение помогает участникам ощутить себя единой командой, можно также использовать его как разогревающее упражнение перед началом тренинга.	«Десять фактов о нас» Необходимые материалы. Листы формата А4, карандаши. <u>Инструкция:</u> 1. Участники разбиваются на пары, тренер просит каждую пару найти и записать за 3 минуты 10 фактов, которые их объединяют. Например: <i>«Мы оба из Воронежа»</i>, <i>«Мы оба любим готовить»</i> и т.д. 2. После этого пары объединяются в четверки, которым нужно найти 10 фактов, общих уже для всей четверки. 3. После того как эти факты записаны, вся команда объединяется вместе и находит 10 фактов, общих уже для всей команды. Обсуждение. Можно подчеркнуть, как много в нас общего, подчеркнуть, что в команде собрались не случайные люди, и все мы оказались здесь потому, что нас что-то объединяет. После этого упражнения можно перейти к обсуждению совместных убеждений и ценностей команды или к формулированию ее миссии.	10-15 минут
Цель: Упражнение помогает каждому участнику осознать свою роль в данной команде, тот вклад, который он вносит в командную работу, помогает осознать различные варианты	«Мой вклад в команду» <u>Инструкция:</u> 1. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. 2. Тренер просит каждого участника высказаться в рамках своей мини-группы на тему того, в чем он видит свой вклад в деятельность всей команды. При этом если в тренинге участвуют лица от одной группы/отряда/взвода/компании, имеется в виду вклад в работу всей команды, пришедшей на	20-30 минут

того, как вносятся вклад в общий результат, и развить в участниках уважение к другим и признание важности выполнения их функций. Цель: Упражнение помогает участникам скоординировать свои усилия, можно также использовать его как разогревающее упражнение перед началом тренинга. Необходимые материалы. Смешные истории, анекдоты или притчи, разрезанные на полоски, которые перемешаны и разложены по конвертам (по одной истории на конверт).	тренинг. Если в тренинге участвуют лица от разных групп/отрядов/взводов/компаний, то можно говорить о том вкладе, который каждый делает в свою конкретную команду на своем рабочем месте. Если кто-то из участников затрудняется, остальные члены его мини-группы могут ему помочь сформулировать свой вклад. 3. Группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой мини-группы выступает и рассказывает о каждом в своей группе. Выводы 1. Можно подчеркнуть, насколько разные мнения о собственном вкладе прозвучали, подчеркнуть то, что в хорошей команде максимально используются индивидуальные особенности и сильные стороны каждого. 2. Можно подчеркнуть, что вносить свой вклад в команду можно по-разному — выполняя определенные профессиональные или организаторские функции либо влияя психологически на атмосферу в команде (вселяя энтузиазм и уверенность в своих силах либо сглаживая конфликты и т.д.). После этого можно перейти к более подробному рассмотрению темы ролей в команде. «Издание анекдотов» Инструкция: 1. Участники разбиваются на подгруппы размером от 4 до 8 человек, каждая группа получает один конверт. 2. Подгруппы получают следующую инструкцию: <i>«Ваша команда — это одна семья, которая унаследовала от дальнего родственника издательство, специализирующееся на книгах со смешными историями. Единственная проблема — родственник был очень рассеян и все истории перепутаны. Задача вашей команды — привести текст в порядок».</i> Вопросы для обсуждения 1. Как команда справилась с заданием? 2. Что было сложно? 3. Почему победители победили? Варианты 1. Можно не делиться на команды, группа получает на всех один конверт, в котором полоски с кусочками анекдотов перемешаны. Каждый участник получает одну полоску и должен найти участников с отрывками того же анекдота и собрать анекдот вместе с ними. 2. Можно увязать материал в конвертах с темой тренинга. Например, предложить им	10-12 минут
--	---	--------------------

	собрать истории о продажах или методы работы с возражениями. На корпоративной вечеринке можно таким образом собрать поздравления или пожелания.	
<i>В упражнениях этой группы отрабатываются навыки коммуникации — умение слушать, убеждать, выступить перед аудиторией и т. д. Эти упражнения и сами по себе принесут пользу участникам, желающим потренировать свое умение общаться, тем, кто теряется в общении и хотел бы приобрести «хорошо подвешенный язык». Но максимальная польза будет, если сопроводить их материалом о различных коммуникативных приемах и методах, которые могут быть полезны в конкретной рабочей или жизненной ситуации участников тренинга. Упражнения, построенные на историях и сказках, хорошо стимулируют творческую активность участников в ситуации переговоров, умение придумать что-то новое, что поможет усилить их позицию, умение преподнести аргументы партнеру по общению. Поэтому хорошо сопровождать эти упражнения ролевыми играми, построенными уже на реальном материале конкретной группы/отряда/взвода/компании.</i>		
Цель: Упражнение помогает увидеть, умеют ли участники слушать друг друга, понять, что помогает, а что мешает этому процессу.	«Умение слушать» Инструкция: 1. Участники делятся на пары. 2. В каждой паре участники должны за 5 минут рассказать другому о себе на заданную тренером тему (откуда родом, про свою семью, о своем хобби, о последнем просмотренном фильме, о последней прочитанной книге и т. д.). 3. (Об этом задании не говорится заранее.) Тренер объединяет пары в четверки и просит каждого участника рассказать о том, что он узнал о партнере, другой паре. При этом партнер молчит и никак не исправляет того, что о нем говорят. 4. Проводится обсуждение: всё ли рассказали или были потери информации? Варианты. Можно представить группе техники активного слушания и обратить их внимание на то, как улучшается процесс слушания, если, использовать эти техники.	15 минут
Цель: Упражнение показывает, насколько участники способны эффективно передавать друг другу инициативу, что важно в тренинге эффективных коммуникаций или командообразования.	«Расскажите историю» <u>Инструкция:</u> 1. Тренер или группа пишут на доске: ◆ Название любого предмета, который можно увидеть в магазине. ◆ Название любого предмета, который можно подарить на день рождения маме. ◆ Любой вид спорта. ◆ Любую еду. ◆ Имя любой знаменитости. ◆ Любое преступление. ◆ Любую профессию. Тренер объясняет, что сейчас группе нужно будет придумать историю. При этом первый участник должен будет начать со слов «Однажды я обнаружил совершенно необычную вещь...»	10-15 минут

Цель: Упражнение тренирует коммуникативные навыки, умение убеждать, а также может использоваться для того, чтобы встряхнуть пассивную или уставшую группу.	Следующий в группе продолжает историю. Каждый должен говорить по одному предложению и включать в рассказ действующих лиц и предметы, написанные на доске. Вывод. Для эффективного общения в группе необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться. После этого упражнения можно обсудить, насколько эффективно происходит передача инициативы в данной команде. «Такси» Инструкция: Участники разбиваются на пары и получают следующую инструкцию: <i>«Вы выходите поздно вечером из кинотеатра и вам абсолютно необходимо как можно быстрее уехать. Вы видите, как в нескольких метрах от вас останавливается такси, и водитель приоткрывает дверцу, чтобы пригласить пассажира. Вы подходите к такси одновременно с другим человеком (это ваш партнер по игре). Ему тоже срочно нужно ехать, но в другую сторону. Вам нужно решить, кто из вас поедет на этом такси. У вас есть 5 минут, чтобы убедить партнера, что вам такси нужнее».</i> Вопросы для обсуждения 1. Кто победил в вашей паре? 2. Как победителю удалось убедить партнера, что такси нужнее именно ему? 3. Можно ли обобщить этот опыт? Какие методы убеждения были использованы?	10 минут
Цель: Упражнение тренирует коммуникативные навыки, умение задавать вопросы, невербальную коммуникацию, умение разрешать проблемы.	«Знаменитости» Инструкция: Участники распределяются по парам. Каждому на спину прикрепляется листок бумаги с именем знаменитости (певца, политика и т. д.). После этого группа получает следующую инструкцию: <i>«У вас на спине прикреплен листок бумаги с именем знаменитости. Вам нужно, не снимая и не читая, что у вас там написано, угадать, о ком идет речь. Вы не можете сами посмотреть написанное имя, но это может сделать ваш партнер. Ваша задача — узнать у него это имя, задавая ему вопросы, на которые можно ответить "да" или "нет", например "Это женщина?", "Это политик?" и т. д. Нельзя задавать никаких других вопросов, кроме вопросов, на которые можно ответить "да" и "нет"».</i> Обсуждение. Варианты 1. В тренинге невербальной коммуникации	5-10 минут

Цель: Упражнение помогает подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации. Оно особенно полезно в тренинге телефонного общения, также может применяться в любых коммуникативных тренингах.	или артистизма можно попросить группу угадывать без слов, партнер может только показывать жестами что-то, что связано с угадываемой фигурой. 2. В начале тренинга на этапе знакомства можно поставить условие — участники могут задать одному партнеру не больше трех вопросов (в этом случае группа не разбивается на пары). Далее они должны найти следующего партнера. Те, кто уже угадал «свое имя», помогают остальным. 3. Вместо знаменитостей можно использовать типажи, связанные с темой тренинга. Например, командные роли или «агрессивный продавец», «нерешительный клиент» и т. д. «Передать одним словом» Инструкция: 1. Тренер раздает группе карточки, на которых написаны названия эмоций, и просит не показывать их другим участникам. 2. Далее тренер просит произнести «Ага», «Алло» или «Здравствуйте!» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке участника. 3. Вся группа отгадывает, какую эмоцию пытался изобразить участник. Вопросы для обсуждения 1. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям? 2. В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении ваш собеседник? 3. Было ли так, что, позвонив в организацию, вы по интонации первых слов понимали, что вам здесь не рады? 4. Насколько безупречно ваше собственное телефонное общение? Вариант. Можно предложить рассказать короткий стишок типа «уронили мишку на пол». Приложение. Список эмоций. ◆ Радость. ◆ Удивление. ◆ Сожаление. ◆ Разочарование. ◆ Подозрительность. ◆ Грусть. ◆ Веселье. ◆ Холодное равнодушие. ◆ Спокойствие. ◆ Заинтересованность. ◆ Уверенность.	5-10 минут
--	---	-------------------

Цель: Упражнение помогает развитию коммуникативных навыков, ораторского мастерства, способности говорить спонтанно. Также оно может служить разогревом для пассивной группы.	♦ Желание помочь. ♦ Усталость. ♦ Волнение. ♦ Энтузиазм. «Одноминутная речь» Необходимые материалы. Список вопросов для обсуждения, секундомер. Подготовка. Тренер заранее готовит список вопросов для выступлений на определенную тему. (Пример списка вопросов см. в приложении.) Инструкция: 1. Тренер объясняет, что каждому из участников нужно будет произнести одну минутную речь на определенную тему. Выбирается доброволец, который будет следить за временем. 2. Тренер зачитывает или показывает на проекторе первый вопрос и выбирает первого оратора, который говорит в течение минуты. 3. Тренер называет следующий вопрос и вызывает следующего участника, так продолжается, пока не выступят все. 4. После завершения выступлений тренер просит группу дать обратную связь всем участникам. Обсуждение 1. Что особенно понравилось в выступлениях, привлекло внимание, «зацепило»? 2. Какие удачные ораторские приемы были использованы участниками? 3. Было ли легко или тяжело говорить спонтанно? 4. Что делали спикеры, если у них «заканчивались мысли»? Приложение. Возможный список вопросов для выступления ♦ Как вы заработали первые деньги? ♦ Самый необычный подарок, который вы дарили или получали? ♦ Самая смешная история, которая с вами происходила? ♦ Лучший отпуск, который вы провели? ♦ Отговорки, которые люди придумывают, когда опаздывают? ♦ Что лучше — дипломатичность или прямолинейность? ♦ Манипуляции — это хорошо или плохо? ♦ С каких фраз начать знакомство в метро? ♦ Если бы вы выиграли кругосветное путешествие, куда бы вы поехали?	10-25 минут
---	---	--------------------

5 этап - Овладения

За два или три дня тренинга участники обычно получают много сконцентрированной информации, например различных приемов и методов коммуникации или идей, которые они могут использовать, вернувшись на свое рабочее место. Поэтому в завершающей части тренинга необходимо предложить участникам что-то, что поможет им разложить полученные знания по полочкам, еще раз вспомнить и объединить пройденное. Помимо этого, завершающая часть тренинга должна быть достаточно яркой и запоминающейся, так как часто именно она создает львиную долю того общего впечатления, которое остается у участников. Именно для решения этих задач и существуют следующие упражнения.

Цель: Упражнение можно использовать для динамичного подведения итогов тренинга.	«Сказать за 30 секунд» Необходимые материалы. Карточки из плотной бумаги размером с визитку, секундомер, свисток. <u>Инструкция:</u> 1. Каждый участник пишет на карточке свое имя и несколькими словами самое главное, что он вынес из тренинга, либо какие действия по реализации полученных на тренинге знаний и навыков он предпримет в ближайшие дни и сдает тренеру. 2. Тренер кладет карточки надписью на стол, перемешивает и объясняет, что каждому нужно будет сделать 30-секундную презентацию той идеи, которую они написали на своей карточке. Например, можно рассказать, как они поняли эту мысль, почему она им понравилась или не понравилась, как они собираются ее использовать в реальной работе. 3. Выбирается доброволец, роль которого — следить за временем и свистеть в свисток, когда оно истечет. 4. Тренер в произвольном порядке берет карточки; человек, имя которого названо, должен в течение 30 секунд пояснить то, что он написал. Обсуждение.	5-15 минут
Цель: Упражнение проводится в завершающей части тренинга, в результате него каждый из участников получает индивидуальные рекомендации по применению полученных знаний.	«Бесплатные советы» Необходимые материалы. Листы бумаги формата А4, карандаши. <u>Инструкция:</u> 1. Участники тренинга сидят в общем кругу. Каждый участник пишет сверху листа свое имя, например «Иванов Михаил», после чего каждый лист передается участнику, сидящему справа. 2. Участник, сидящий справа, в течение одной минуты пишет рекомендации, которые он мог бы дать человеку, листочек с именем которого он получил. 3. После этого все листы по команде тренера передаются дальше направо. Следующий сосед добавляет свои рекомендации. 4. Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не получит назад свой собственный лист с написанными на нем рекомендациями от каждого члена группы. Вариант. Имя написать на обратной стороне и	10-30 минут (в зависимости от размера группы)

Цель: Упражнение проводится в конце тренинга и позволяет участникам подвести итоги и задуматься над тем, как они собираются применить полученные знания в своей повседневной жизни.	рекомендации заворачивать, чтобы их не было видно. «Как использовать» <u>Инструкция:</u> 1. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. 2. Группа получает следующую инструкцию: <i>«На тренинге мы получили много знаний и навыков, цель которых — облегчить нашу жизнь на рабочем месте. Но только вы сами можете принять решение о том, что именно и как использовать в реальной жизни и какие изменения сделать у себя на рабочем месте. Пожалуйста, в ваших мини-группах проговорите, какие изменения вы планируете сделать. После того как вы набросаете идеи, один человек от каждой команды должен будет выступить и рассказать всем о том, что вы придумали»</i>. 3. Каждая мини-группа предлагает свои идеи, после чего от каждой мини-группы выступает один человек, который рассказывает всей группе о том, что придумала его команда.	15 минут
Цель: Упражнение проводится в конце тренинга для того, чтобы подвести итоги, вспомнить то, что было изучено. Необходимые материалы. Подготовленные тренером карточки размером с визитку, на половине карточек написаны вопросы по теме тренинга (по одному на карточку), а на второй полови не — ответы на эти вопросы (также по одному).	«Найди свою пару» <u>Инструкция:</u> 1. Каждому участнику выдается карточка — либо с вопросом, либо с ответом. 2. Каждый должен найти того, у кого есть ответ на его вопрос, или вопрос, соответствующий его ответу. Вариант. В тренинге по коммуникативным навыкам, работе с возражениями и т. д., можно написать на одной карточке фразу, которую говорит партнер по переговорам или клиент, а на другой — возможный ответ.	5 минут
Цель: Упражнение проводится в завершающей части тренинга и позволяет каждому участнику задуматься над тем, как он собирается применить	«Письмо самому себе» Необходимые материалы. Листы бумаги формата А4. <u>Инструкция:</u> 1. Все участники сидят в общем кругу. 2. Тренер дает следующую инструкцию: «Сейчас вам нужно написать письмо самому себе, которое вы получите через 3 месяца, причем написать тому человеку, который применил	30 минут

полученные знания в своей повседневной жизни. Цель: Упражнение помогает в конце тренинга вернуться к тем целям, которые ставили себе участники, и посмотреть, насколько они выполнены. Чтобы провести это упражнение, в начале тренинга необходимо провести опрос участников по тем целям, с которыми они пришли на тренинг, и записать их на доске.	навыки, полученные на тренинге, и добился определенных результатов. Может быть, есть какие-то вопросы, которые вы хотите задать? Вы можете порадоваться за этого человека или выразить понимание в связи с трудностями, которые он мог встретить на своем пути, и т. д.». Можно предложить участникам фразы, которые они могут использовать, например «Я надеюсь, что ты успел...», «Я думаю, что у тебя получилось...», попросить перечислить и описать конкретные шаги, которые были сделаны к этому моменту, что именно они стали делать по-другому и что изменилось благодаря этому. 3. После того как письма написаны, они запечатываются в конверты, на которых каждый участник пишет свой реальный адрес. 4. Тренер собирает все запечатанные конверты и через 3 месяца отправляет их адресатам. Обсуждение. Можно попросить участников по желанию поделиться теми изменениями, которые они запланировали и описали в письмах. «Достигнуты ли цели» Необходимые материалы. Доска с записанными на ней целями участников. <u>Инструкция:</u> Тренер оглашает каждую из записанных на доске целей и спрашивает у участника, поставившего ее, насколько в процентном отношении была осуществлена эта цель, что еще можно сделать для того, чтобы она была реализована полнее.	5-10 минут
--	--	-------------------

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определения понятию «психологический тренинг».
2. Перечислите основные виды тренинговых групп, выделите их отличительные особенности.
3. Перечислите фазы тренинга и укажите цель каждой.
4. Каковы принципы формирования тренинговых групп?

Задания для самостоятельной работы

1. Используя рекомендуемую литературу, перечислите профессионально важные качества тренера.
2. Опишите алгоритм составления тренинга.

Рекомендуемый список литературы по теме

1. Гиппиус С.В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств / С.В. Гиппиус. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 352 с.
2. Мони́на Г.Б. Коммуникативный тренинг / Г.Б. Мони́на, Е.К. Лютова. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 224 с.
3. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 168 с.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – Москва: Прогресс, 1993. – 368 с.
5. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга / Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 336 с.

Заключение

В современном обществе психологическая работа с малыми группами играет ключевую роль в поддержании и развитии коллективной динамики, достижении целей и улучшении качества взаимоотношений. В данном учебно-методическом пособии мы рассмотрели основные аспекты и принципы работы с малыми группами, предоставив читателям практический инструментарий для эффективной работы с малыми группами.

Основной целью данного пособия было обеспечить студентов, психологов и других специалистов в области психологии необходимыми знаниями и навыками для работы с малыми группами. Мы рассмотрели такие ключевые аспекты, как формирование сплоченности и взаимопонимания в группе, управление конфликтами, и развитие коммуникационных навыков.

Важным результатом этого пособия является предоставление читателям инструментов для создания безопасной и поддерживающей групповой среды, способствующей личностному росту и развитию участников. Психологическая работа с малыми группами позволяет не только решать индивидуальные проблемы, но и создавать условия для коллективного успеха и взаимного обогащения.

Надеемся, что данное учебно-методическое пособие станет полезным инструментом для всех, кто интересуется развитием своих профессиональных навыков в области психологии и работой с малыми группами. Пожелаем читателям успехов в их профессиональной деятельности и надеемся, что полученные знания и навыки окажутся полезными в их практической работе.

Тестовые задания итогового контроля

- 1. Конформизм — это:**
 - а) неприятие членов группы
 - б) симпатия в адрес членов группы
 - в) уступка групповому давлению
 - г) все варианты верны
- 2. Социальная роль — это:**
 - а) нормативное поведение индивида, контролируемое группой
 - б) поведение человека в группе
 - в) продукт жизнедеятельности группы
 - г) явление, обеспечивающее функционирование группы
 - д) все утверждения верны
- 3. Правила и нормы, существующие в группе:**
 - а) обеспечивают человеку свободу и возможность творчества
 - б) автоматически навязывают людям властные отношения — люди делятся на властных и подчиняющихся
 - в) усложняют социальные отношения, делают их конфликтными
 - г) способствуют самостоятельности и инициативности индивида
 - д) все утверждения верны
- 4. Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда:**
 - а) объясняет этапы формирования группы
 - б) объясняет механизм избрания и смены лидера группы
 - в) объясняет трудности группового развития
 - г) все варианты верны
- 5. Социально ориентированное поведение индивида — это:**
 - а) демонстрация форм защитных реакций в речи и поведении
 - б) порча и разрушение помещений, интерьера
 - в) стремление к сотрудничеству, к контактам с членами группы
 - г) частые жалобы, обиды и крики о помощи
 - д) все варианты верны
- 6. Социальный статус:**
 - а) характеризует человека с положительной стороны
 - б) является показателем авторитетности индивида в группе
 - в) свидетельствует об отсутствии у человека каких-либо обязательств
 - г) передается по наследству
 - д) все варианты верны
- 7. Удовлетворенность личности взаимоотношениями в группе:**
 - а) исследуется с помощью методики референтометрии
 - б) проявляется в выборе внутригрупповых ролей
 - в) проявляется в переживании положительных эмоций
 - г) все варианты верны

8. Группа выбирает лидера по следующим показателям:

- а) по внешней привлекательности человека
- б) по умению общаться
- в) по эмоциональной грамотности человека
- г) по умению одеваться и себя презентовать
- д) все варианты верны

9. Основные признаки руководства:

- а) высокий уровень авторитета в группе
- б) низкий уровень авторитета
- в) выполнение предписанного «сверху» функционала
- г) все варианты верны

10. Группа является коллективом, если:

- а) имеется единая для всех членов группы цель деятельности
- б) деятельность носит общественно ценный характер
- в) общезначимая деятельность является личностно значимой
- г) все варианты верны

11. Показателем сплоченности группы является:

- а) отсутствие физических контактов между членами группы
- б) наличие межличностных конфликтов в группе
- в) сходство ценностей и потребностей членов группы
- г) все варианты верны

12. Минимальный и максимальный размер малой группы:

- а) от одного до 50 человек
- б) от двух до 30 человек
- в) от трех до 9 человек
- г) от пяти до 150 человек

13. Благоприятный социально-психологический климат — это:

- а) удовлетворенность членов группы межличностным общением
- б) положительный настрой членов группы
- в) позитивный эмоциональный фон в группе
- г) все варианты верны

14. Малая группа отличается от большой:

- а) численностью
- б) социальной ориентацией
- в) наличием ролевого поведения членов группы
- г) все варианты верны

15. Что объясняет теория ролей?

- а) процесс формирования личности
- б) поведение человека при должности
- в) контроль группы за поведением человека
- г) все варианты верны

16. Автором каких направлений в психологии стал Я. Морено?

- а) гуманистического направления
- б) психотехники

в) групповой психотерапии

г) все варианты верны

17. Социометрия изучает:

а) единство взглядов членов группы

б) единство потребностей

в) симпатии членов группы в адрес друг друга

г) все варианты верны

18. Авторитарный стиль управления бывает эффективен:

а) в условиях пожара и войны

б) в условиях монопольного существования группы

в) в условиях высокой удовлетворенности взаимоотношениями

г) все варианты верны

19. Демократический стиль управления людьми проявляется в:

а) коллегиальном обсуждении корпоративных вопросов

б) предоставлении полной свободы сотрудникам

в) безоговорочном выполнении заданий руководства

г) централизации власти в руках одного человека

20. Теория группового развития Бенниса - Шепарда делит группу на:

а) четыре подгруппы

б) три

в) две

г) пять

21. Референтная группа:

а) побуждает поведение человека

б) мотивирует поведение человека

в) регулирует поведение человека

г) все варианты верны

22. Назовите причины прихода индивида в малую группу:

а) удовлетворение эгоистических потребностей

б) удовлетворение потребности во власти

в) удовлетворение биологических потребностей

г) все варианты верны

23. В теории транзакции Эрика Берна роль «взрослый»:

а) признается конфликтной

б) признается самой неконфликтной

в) признается индифферентной

г) все варианты верны

24. Что такое социальная перцепция?

а) восприятие и понимание другого человека

б) восприятие и понимание себя

в) восприятие социальной ситуации развития индивида

г) все варианты верны

25. Коммуникативные средства взаимодействия относятся к:

а) невербальным средствам

- б) вербальным средствам
- в) интерактивным средствам
- г) все варианты верны

26. Выделяют следующие виды защиты от чужой информации:

- а) избегание
- б) авторитет
- в) непонимание
- г) все варианты верны

27. На каком уровне происходит интерактивная сторона общения?

- а) на вербальном уровне
- б) на невербальном
- в) на логическом уровне
- г) все варианты верны

28. Роль «дитяти» по Э. Берну:

- а) зависимое существо
- б) безответственное существо
- в) капризное существо
- г) все варианты верны

29. От чего зависит выбор роли человеком?

- а) от его психотипа
- б) от ситуации, в которой человек находится
- в) от черт характера человека
- г) все варианты верны

30. Как характеризует человека «пристройка сверху»?

- а) как обидчивого человека
- б) как трусливого человека
- в) как агрессивного человека
- г) все варианты верны

Глоссарий

Антисоциальные неформальные группы практикуют поведение, нарушающее правовые нормы (скинхеды, банды, сатанисты и другие культовые группы). К противоправному поведению относят хулиганство, хищения и другие преступления, наносящие вред одному человеку или группам.

Ассоциация – группа людей, объединенных совместной деятельностью.

Банды – группы с ярко выраженным агрессивным характером активности, направленным в адрес других — не членов группы с целью изъятия их собственности путем обмана или насильственных действий.

Буллинг – агрессивное преследование одним из членов группы другого.

Власть – возможность контролировать групповые ресурсы. Лидер, которому группа доверяет осуществлять контроль над принадлежащими ей ресурсами, осуществляет власть. В первую очередь речь идет о финансовых ресурсах, а также людских, материальных, информационных и т.д.

Власть авторитета – влияние авторитета на члена группы, приводящее его к сверхнормативной активности.

Групповая динамика – комплексное социально-психологическое явление, выражающееся в сплоченности малой группы, групповой атмосфере, генезисе группы, нормах и правилах, существующих в группе с момента формирования до распада.

Группообразование – явление, при котором члены группы проходят поэтапно от состояния диффузной группы до сплоченной. Группы естественные создаются стихийно для удовлетворения социальных потребностей человека в спорте, художественной самодеятельности, в народном творчестве и т.д. Группы лабораторные создаются специально для исследовательских или экспериментальных целей; они же экспериментальные.

Деиндивидуализация – отключение индивидуального сознания и потеря чувства ответственности в группе; преодоление нравственных норм в условиях групповой идентификации.

Индивид в группе – пассивный, зависимый, безответственный человек, безвольно подчиняющийся групповым нормам и правилам; непосредственно подчиняется групповому влиянию.

Интеракция (англ. interaction, лат. inter – между и actio – деятельность) понимается как взаимодействие людей, в результате которого происходит их влияние друг на друга; обмен поведенческими реакциями людей, играющих определенные роли. Когнитивного диссонанса теория объясняет причины внутригруппового поведения и внутриличностного конфликта осознанием расхождения между знаниями или между знанием и реальным поведением человека.

Коллектив – группа, где межличностные отношения опосредованы социально значимой деятельностью. Также деятельность группы должна быть личностно значимой.

Команда – группа высокопрофессиональных людей с взаимозаменяемыми умениями.

Конфликт – столкновение или противоборство двух или более людей.

Лидер – человек, призванный защищать интересы членов группы перед другими группами и сообществами; это человек, в присутствии которого хочется быть лучше, то есть «расти над собой».

Личность в группе – субъект, осуществляющий самостоятельное, ответственное и рефлексивное поведение в группе; опосредует групповое влияние, выстраивая свое авторское поведение.

Манипулирование – скрытое (или подсознательное) воздействие на собеседника с целью добиться поведения, выгодного манипулятору. Вид воздействия, при котором человека бессознательно настраивают на совершение поведения, не совпадающего с его желаниями. Манипуляция законом «благорасположение» объясняет, как знакомый или просто приятный человек может оказывать авторитетное влияние на партнера. Советы и рекомендации знакомых людей выступают побудителями поступков людей.

Манипуляция законом «взаимного обмена» – услуга в адрес партнера запускает механизм его ответных действий: на добрые поступки отвечают добром, на подарок – подарком и т.д.

Манипуляция законом «дефицита» объясняет, что создание дефицита товара или услуги может быть сильным мотивирующим средством для привлечения внимания людей к этим явлениям.

Манипуляция законом «обязательство и последовательность»: человек, дающий обещание, принимает на себя обязательства. После того как решение принято, а выбор сделан, люди склонны вести себя последовательно, т.е. в соответствии с принятым решением.

Манипуляция законом «социального доказательства» объясняет действие стереотипа «большинство не может ошибаться», способного влиять на человека. Межличностная аттракция – привлекательность или симпатия людей друг для друга. Впервые межличностная аттракция стала рассматриваться в социометрии Я. Морено. Так, предпочтения в выборе партнера по общению в социометрии основываются на его привлекательности.

Межличностные отношения – совокупность связей, складывающихся между людьми в форме эмоций, суждений и обращений друг к другу.

Метод «настоять на своем» – метод разрешения межличностного конфликта, при котором индивид защищает себя всеми возможными и корректными способами.

Микрогруппа – небольшое сообщество людей (от 3 до 5 человек), объединенных на основе психологической совместимости и внепрофессиональных личных интересов.

Моббинг – целенаправленное преследование человека со стороны руководителя группы с привлечением других ее членов.

Неформальная группа – объединения молодежи на основе следования ценностям субкультуры.

Общение – взаимодействие двух и более людей, в результате чего происходит обмен информацией, влияющий на изменение поведения общающихся.

Общения уровень интерактивный – это обмен информацией в поведении человека (в его жестах, осанке, позах), способный влиять на других людей.

Общения уровень коммуникативный – обмен информацией в форме слов, предложений и словосочетаний. На этом уровне влияние на других людей осуществляется с помощью внешне организованной речи.

Общения уровень перцептивный – организация человеком своей внешности: телосложение, одежда, прическа, то есть все то, что бросается в глаза другому человеку и может на него повлиять.

Пространственное расположение членов группы – расположение людей в групповом пространстве, основанное на их личных предпочтениях, ролях и статусах. Психологические признаки коллектива определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности и эффективности.

Референтная группа – любая реальная или условная малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хочет стать.

Нереферентной считается малая группа, нормы и правила которой чужды индивиду или безразличны для него. Референтная реальная группа существует физически как некое сообщество людей, ценности которых важны и значимы для конкретного человека. Ценности референтной группы выступают побудителями поведения человека, который на них ориентируется. Референтная условная (воображаемая) группа является ею только в сознании конкретного человека. Члены такой референтной группы не подозревают об «объединении» их в субъективном пространстве человека.

Референтометрия – процедура изучения важности (авторитетности) группы для индивида. Ролей теория объясняет процесс социально-психологической адаптации возможностью принятия групповых ролей.

Социальная ингибция – явление, когда оценка со стороны группы приводит к снижению активности индивида.

Социальная лень – снижение индивидуальных усилий при совместной (групповой) работе. Социальная фасилитация — явление, когда оценка со стороны группы побуждает индивида к более активным действиям. Социального статуса теория объясняет причины его повышения возможностью получать физические и психологические дивиденды.

Социально-психологический климат – эмоциональный настрой, устанавливающийся на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами группы.

Социальный статус – место, которое занимает человек в системе межличностных отношений группы. Социальный статус может быть высоким, средним и низким.

Социометрия – наука и метод исследования одновременно. В названии метода отражается его содержание – измерение межличностных отношений в группе. В социометрии измеряется характер симпатии людей друг к другу. Широта межличностной симпатии в группе характеризует ее сплоченность, благоприятность психологического климата, эффективность деятельности, а также многое другое.

Статусно-ролевая структура группы – структура, отражающая уровень авторитетности каждого члена группы.

Установки людей – полученное извне мнение о партнере по общению.

Фасилитация социальная – явление, объясняющее повышение активности человека в условиях поддержки со стороны группы. Наоборот, когда происходит снижение активности человека в ситуации поддержки со стороны членов группы, это называется «социальная ингибция». Ценностного обмена теория объясняет причины поддержки межличностных отношений ценностями вознаграждения, которые могут исходить как от конкретного человека, так и группы.

Ценностно-ориентационное единство – показывает сходство людей в ценностях, которые могут выступать в различных формах: потребности, установки, черты личности, то есть все то, что необходимо для эффективности межличностных отношений в группе.

Список использованной литературы

1. Агеев В.С. и др. Социальная психология: хрестоматия / В.С. Агеев и др. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 456 с.
2. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. М.: Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 360 с.
4. Афанасьева Е.А. Организационная психология: учеб. пособие по курсу «Организационная психология (психология организаций)» / Е.А. Афанасьева. – Саратов: Вузовское образование, 2014. Ч.1. – 337 с.
5. Бендас Т.В. и др. Социальная психология: учебник / Т.В. Бендас и др. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 355с.
6. Беннис У. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской; У. Беннис, Г. Шепард. – М.: МГУ, 1984. С. 142-161.
7. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – СПб.: Лениздат, 1992. – 400 с.
8. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалев. – М.: МГУ, 1982. – 200 с.
9. Быков С.В. Организационная психология: учеб. пособие / С.В. Быков. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с.
10. Волков И.П. О социометрической методике в социально-психологических исследованиях / И.П. Волков. – Л.: ЛГУ, 1970. – 65 с.
11. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
12. Гиппиус С.В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств / С.В. Гиппиус. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 352 с.
13. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения / А.Б. Добрович. – М.: Просвещение, 1987. – 179 с.
14. Добсон Дж. Любовь на всю жизнь. Секреты прочного брака [Электронный ресурс] / Дж. Добсон. URL: http://www.koob.ru/dobson_james/lubov_na_vsu_jizn
15. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М.: МГУ, 1979. – 126 с.
16. Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. М.: МГУ, 1984. – 230 с.
17. Журавлев А.Л. и др. Социальная психология: учеб. Пособие / А.Л. Журавлев и др. М.: Пер Сэ, 2012. – 352 с.
18. Занковский А.Н. Психология деловых отношений: учеб. пособие / А.Н. Занковский. – М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 383 с.

19. Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебн. Пособие / Т.И. Захарова, А.А. Корсакова. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с.
20. Ковальчук И.А., Ковалев О.Г., Чуманов Ю.В. Психологические особенности коммуникативной сферы сотрудников отряда специального назначения ФСИН России / И.А. Ковальчук, О.Г. Ковалев, Ю.В. Чуманов // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2021. – № 3. – С. 34-42.
21. Крижанская Ю.С. Грамматика общения / Ю.С. Крижанская, В.С. Третьяков. – Л.: ЛГУ, 1999. – 204 с.
22. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспект / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: МГУ, 1991. – 205с.
23. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
24. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
25. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание / В.А. Лабунская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. – 453 с.
26. Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения / А.А. Лобанов. – М.: Академия, 2002. – 192 с.
27. Макдауэлл Д. Секрет любви [Электронный ресурс] / Д. Макдауэлл. URL: <http://tpor.ru/semya/dzhosh-makdauell-sekret-lyubvi>
28. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / А. Маслоу. СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
29. Михайлова С.Ю. Динамика становления профессионального самосознания курсантов образовательных организаций МВД России / С.Ю. Михайлова // Совершенствование профессиональной подготовки психологов для подразделений органов внутренних дел. – 2020. – С. 282-286.
30. Михайлова С.Ю. Оптимизация развития профессионального самосознания курсантов в процессе учебно-служебной деятельности / С.Ю. Михайлова // Проблемы психологической работы и профессионального обучения психологов силовых структур в условиях цифровизации общества. – 2022. – С. 157-162.
31. Михайлова С.Ю. Практикоориентированность подготовки курсантов и слушателей в системе дистанционного обучения DISCORD / С.Ю. Михайлова // Актуальные проблемы психологической работы и профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел и силовых структур. – 2021. – С. 251-256
32. Михайлова С.Ю. Развитие профессионального самосознания курсантов в процессе учебно-служебной деятельности в образовательной организации / С.Ю. Михайлова // Актуальные проблемы психологии

правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2023). – 2023. – С. 554-561.

33. Михайлова С.Ю. Целенаправленное воздействие на профессиональную самореализацию сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях / С.Ю. Михайлова // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. Всероссийская научно-практическая конференция. – 2023. – С. 51-54.

34. Михайлова С.Ю., Дашко М.Н., Титарев А.Е., Чуманов Ю.В. Организация социально-психологических тренингов для курсантов образовательных организаций МВД России / С.Ю. Михайлова, М.Н. Дашко, А.Е. Титарев, Ю.В. Чуманов. – М.: Юнити-Дана, 2019. – 160 с.

35. Михайлова С.Ю., Мирзахмедов Д.Ш. Применение тренинговых технологий командообразования для формирования благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива подразделений МВД / С.Ю. Михайлова, Д.Ш. Мирзахмедов // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2022). – 2022. – С. 450-455.

36. Мони́на Г.Б. Коммуникативный тренинг / Г.Б. Мони́на, Е.К. Лютова. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 224 с.

37. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. – М.: Индит, 1958. – 285 с.

38. Немец Г.Н. Бизнес-коммуникации. Практикум. Тесты: учеб. пособие / Г.Н. Немец. – Краснодар: Южный институт менеджмента, 2008. – 89с.

39. Непряхин Н.Ю. Гни свою линию. Приемы эффективной коммуникации / Н.Ю. Непряхин. – М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2015. – 137с.

40. Ойстер К. Эффективная работа с людьми / К. Ойстер. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. –224 с.

41. Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б., Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова, Ю.А. Петрова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 113 с.

42. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 168 с.

43. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. С. Игнатова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Электрон. дан. – Пермь, 2018. – 1 Мб; 94 с.

44. Психологический тренинг: учебно-методическое пособие / М.А. Реньш, Е.Г. Лопес. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2016. – 235 с.

45. Пырьев, Е.А., Психология малых групп: учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 420 с.

46. Реньш М.А., Садовникова Н.О., Лопес Е.Г. Социально-психологический тренинг: Практикум. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. – 190 с.

47. Ридецкая О.Г. Социальная психология: учеб. пособие / О.Г. Ридецкая. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 516 с.

48. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – Москва: Прогресс, 1993. – 368 с.

49. Русецкая Д.В. Использование психофизического тренинга в рамках морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел / Д.В. Русецкая // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 6. – С.301-305.

50. Русецкая Д.В. Методы психологической работы с негативными психическими состояниями, используемые психологами ОВД / Д.В. Русецкая // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы (к 20-летию образования Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя). – 2022. – С. 333-334.

51. Русецкая Д.В. Обзор психокоррекционной работы с позиций мировых психологических направлений / Д.В. Русецкая // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020 - №4. – С. 97-100.

52. Русецкая Д.В. Особенности психологической коррекции негативных психических состояний в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2021.

53. Русецкая Д.В. Программа психологического сопровождения сотрудников с негативными психическими состояниями / Д.В. Русецкая // Человеческий капитал. – 2020. – №3(125). – С. 220-227.

54. Русецкая Д.В. Психофизический тренинг как направление в коррекционной работе: монография / И.Б. Лебедев, Д.В. Русецкая, В.В. Маркелов. – Рязань : ИП Коняхин А.В. (Bookjet). – 2018. – 228 с.

55. Русецкая Д.В. Психофизический тренинг как способ коррекции негативных психических состояний у сотрудников органов внутренних дел / И.Б. Лебедев, Д.В. Русецкая // Психология обучения. – 2019. – №2. – С. 77-84.

56. Русецкая Д.В., Михайлова С.Ю. Особенности развития коммуникативной компетенции у курсантов образовательных организаций как фактор успешности профессиональной деятельности / Д.В. Русецкая, С.Ю. Михайлова // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития. – 2021. – С. 117-120.

57. Русецкая, Д.В. Исследование типов личности сотрудников органов внутренних дел с негативными психическими состояниями / Д.В. Русецкая, И.Б. Лебедев // Прикладная психология и педагогика. – 2020. – Т. 5. – № 3. – С. 122-133.

58. Семенов Ю.Г. Организационная культура. Управление и диагностика: учеб. пособие / Ю.Г. Семенов. – М.: Логос, 2006. – 256 с.
59. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга / Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 336 с.
60. Социальная психология: психология малых групп [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Краснов ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020. – 1,24 Мб ; 88 с.
61. Сухов А.Н. и др. Социальная психология: учеб. пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов и др. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 615 с.
62. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 1980. – 78 с.
63. Федотов С.Н., Чуманов Ю.В., Милюкова Ю.Д. Психологические особенности развития коммуникативной компетентности младших командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России / С.Н. Федотов, Ю.В. Чуманов, Ю.Д. Милюкова // Психология обучения. – 2019. – № 4. – С. 93-104.
64. Федотов С.Н., Чуманов Ю.В., Русецкая Д.В., Милюкова Ю.Д. Развитие коммуникативной компетентности командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России / С.Н. Федотов, Ю.В. Чуманов, Д.В. Русецкая, Ю.Д. Милюкова // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 3. – С. 276-283.
65. Хьюстон М., Штрёбе В. Введение в социальную психологию. Европейский подход: учебник для студентов вузов / М. Хьюстон, В. Штрёбе. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 622 с.
66. Челдышова Н.Б. Социальная психология: курс лекций / Н.Б. Челдышова. М.: Экзамен, 2009. – 173 с.
67. Шпалинский В.В. Экспериментальное изучение параметров малых групп / В.В. Шпалинский // Вопросы психологии. – 1972. – № 5. – С. 66-76.

Учебное издание

**ОРГАНИЗАЦИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
С МАЛОЙ ГРУППОЙ**

Учебно-методическое пособие

Подписано в печать 29.03.2024 г. Формат 60×84/16.
Усл.-печ. л. 6,75. Тираж 500 экз. Заказ № 33

Издательство «Саратовский источник»
г. Саратов, ул. Кутякова 138б, 3 этаж.
Тел. (8452) 52-05-93
E-mail: saristoch@bk.ru
Отпечатано в типографии «Саратовский источник»