

БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

# ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

## II. Социальная психология личности и группы

*Учебно-методическое пособие*

БРЯНСК  
2011

**ББК 88.5**  
**М 91**

Рекомендовано к печати редакционно-издательским советом  
Брянского института повышения квалификации работников  
образования

**Рецензенты:**

*Фещенко Е.М.*, кандидат психологических наук

*Свердлова Г.А.*, кандидат психологических наук

**М 91**

Основы социальной психологии. II. Социальная психология личности и группы. Учебно-методическое пособие. Под ред. Мурзагаяновой Л.Ю. - Брянск: БИПКРО, 2011. - 00 с.

Учебно-методическое пособие раскрывает основное содержание и особенности социально-психологических феноменов, показывая их специфику и проявление в жизни и деятельности людей. Представители различных отраслей знаний, по-разному изучая и интерпретируя социально-психологические феномены, должны обязательно учитывать психологические закономерности их формирования и проявления.

Предназначено для педагогов, психологов, представителей многих профессий, всем тем, кому для выполнения своих функциональных обязанностей необходимо знание социальной психологии.

**ББК 88.5**  
**М 91**

© Мурзагаянова Л.Ю., 2011  
© Брянский институт повышения квалификации  
работников образования, 2011

## ВВЕДЕНИЕ

Социальная психология как самостоятельная отрасль научного знания начала формироваться в конце XIX в., но само понятие стало широко употребляться после 1908 года в связи с появлением работ У. Мак-Дугалла и Э. Росса.

В истории социальной психологии выделяют несколько периодов. На донаучном этапе развития знания, воззрения и их практическое применение были слиты и составляли единое целое. Второй период условно обозначают как философский: в это время происходило накопление социально-психологических знаний в сфере философии и общей психологии (VI в. до н.э. - середина XIX в.). Следующий период развития - феноменологический. Он характеризуется тем, что социально-психологические явления выделяются в самостоятельный класс явлений, зарождаются первые социально-психологические концепции (50-60-е годы XIX в. - 20-е годы XX в.). В 20-е годы XX в. происходит оформление социальной психологии в экспериментальную науку. На научном этапе применяют экспериментальные методы для изучения личности и групп, техники получения и количественной обработки данных.

Г.М. Андреева, характеризуя предмет социальной психологии, определила его следующим образом: социальная психология изучает закономерности поведения, деятельности и общения людей, обусловленные их включенностью в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп.

Потребность в социально-психологической теории в последнее время возрастает в связи с теми изменениями, которые происходят в различных сферах: обществе, образовании, экономике, управлении, национальных отношениях и многих других областях.

Значение социальной психологии определяется необходимостью привлечения данных о закономерностях социального поведения людей, их психических свойствах и процессах. Это необходимо для формирования личности человека, налаживания коллективной деятельности людей в различных сферах жизнедеятельности современного общества, обучения и общения.

Знание социально-психологических методов поможет педагогу получить информацию о коллективе, понять многие аспекты взаимодействия внутри коллектива, определить свою роль в формировании психологического климата и развитии коллектива.

## **I. ПРОБЛЕМА ЛИЧНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Как в общественных науках, так и в житейской практике широко используются понятия «человек», «индивид», «личность» и «индивидуальность».

Человек – это, прежде всего, биологическое существо, принадлежащее к классу млекопитающих «Homo sapiens». В отличие от животных, этот вид наделен сознанием, т.е. способностью познавать сущность как внешнего мира, так и свою собственную природу, и в соответствии с этим поступать и действовать разумно.

В понятии «индивид» выражена родовая принадлежность человека, т.е. любой человек – это индивид. Но, появляясь на свет как индивид, человек приобретает особое социальное качество, он становится личностью. Понять, что такое личность, можно только через изучение реальных общественных связей и отношений, в которые вступает человек. Общественная природа личности всегда имеет конкретное историческое содержание. Все люди принимают определенные психические черты, взгляды, обычаи и чувства своего общества, того общества, к которому они принадлежат.

А.Н. Леонтьев говорил о том, что «личность рождается два раза»: первый раз - в дошкольном возрасте, когда выстраивается первая иерархия мотивов и появляется способность от чего-то отказываться, и второй раз - в подростковом возрасте, когда молодой человек по-новому осознает свои мотивы и начинает руководить собственным поведением. К этому можно было бы добавить и третье рождение личности, связанное с гражданской зрелостью и согласованием своих мотивов с общественными и общечеловеческими.

### ***Развитие личности с позиции социальной психологии***

В психологии общее понятие социального развития человека означает развитие его личности и психики в процессе установления многообразных социальных отношений. Лишь в обществе полностью раскрывается сущность человека. В личности все оказывается в конечном итоге социально детерминированным. Социальная психология выясняет, каким образом, т.е. прежде всего в каких конкретных группах, личность, с одной стороны, усваивает социальные влияния и, с другой стороны, каким образом, в каких конкретных группах она реализует свою социальную сущность (через какие конкретные виды совместной деятельности).

Для социальной психологии главным ориентиром в исследовании личности является взаимоотношение личности с группой. Социальная психология выявляет те закономерности, которым подчиняются поведение и деятельность личности, включенной в определенную социальную группу.

Прежде всего, необходимо выявить, через посредство каких групп осуществляется влияние общества на личность. Это проблема социализации. Как личность действует в условиях активного общения с другими в тех реальных ситуациях и группах, где протекает ее жизнедеятельность, – это

другая социально-психологическая проблема, связанная с изучением личности, - проблема социальной установки. Установки личности, ее субъективные отношения к объективному положению вещей, к другим людям, самому себе, оценки, ориентации, система мотивов поведения, убеждения составляют ядро социально-психологической характеристики личности. В личностной проблематике особое место занимает проблема ценностных ориентаций.

При выделении личности как объекта социально-психологических исследований личность и коллектив представляются едиными и неразрывными, выступают лишь как разные уровни социально-психологических исследований.

Личность (с позиций социальной психологии) - это системное качество, которое приобретает индивид во взаимодействии с социальным окружением. Это взаимодействие протекает в двух ведущих формах - общении и совместной деятельности. Формирование и развитие личности осуществляется, как минимум, посредством двух процессов: социализации и саморазвития личности.

А.В. Петровский рассматривает развитие личности как процесс интеграции в различных социальных группах. Становление личности определяется особенностями взаимоотношений ребенка с членами референтной группы. Референтная группа значима для человека по сравнению с остальными, он принимает именно ее ценности, моральные нормы и нормы поведения. На каждом возрастном этапе ребенок включается в новую социальную группу, которая становится для него референтной. Для любой группы характерна своя деятельность (или набор деятельностей) и особый стиль общения. «Деятельностно-опосредованные» взаимоотношения ребенка с группой влияют на формирование его личности.

А.В. Петровский выделяет три фазы развития личности в относительно стабильной среде. Первая фаза становления личности предполагает усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности. Для того чтобы адаптироваться, у человека возникает объективная потребность «быть таким, как все». Это фаза адаптации.

Вторая фаза порождается обостряющимся противоречием между необходимостью «быть как все» и стремлением человека к максимальной персонализации. В этом случае мобилизуются все внутренние ресурсы для утверждения своей индивидуальности, у кого какие найдутся. Это фаза индивидуализации.

Третья фаза - интеграция - определяется противоречиями между уже сложившимся стремлением и способностью человека быть идеально представленным в других и потребностью окружающих принять, одобрить, культивировать лишь те его индивидуальные свойства, которые соответствуют их ценностям, способствуют их общему успеху и т.д. Если выявившиеся отличия (смекалка, юмор и т.п.) принимаются и поддерживаются коллективом - происходит интеграция личности в

общности. Интеграция наблюдается и тогда, когда общность трансформирует свои потребности в соответствии с потребностями индивида, который в этом случае занимает позицию лидера. Если противоречие между индивидом и группой оказывается неустранимым, возникает дезинтеграция, имеющая следствием либо вытеснение личности из данной общности, либо ее фактическую изоляцию в ней. Таким образом, третья фаза называется фазой интеграции личности в общности. Характер развития личности задается уровнем развития группы, в которую она включена и в которую интегрирована.

Во второй модели развития личности в изменяющейся социальной среде Петровский А.В. этапы развития личности называет периодами. Личность формируется в группах, иерархически расположенных на ступеньках онтогенеза. Характер развития личности задается уровнем развития группы, в которую она включена. В конкретно-исторических условиях воспитания, сложившихся в нашей стране, выделяют собственно возрастные этапы формирования личности: ранний детский (преддошкольный возраст); детсадовское детство (3-7); младший школьный возраст (7-11); средний школьный возраст (11-15); старший школьный возраст (15-17). В раннем детском возрасте развитие осуществляется преимущественно в семье и зависит от принятой в ней тактики воспитания. В дошкольном возрасте ребенок включается в группу ровесников, управляемую воспитателем в детском саду. Воспитатель наравне с родителями становится значимым лицом. В младшем школьном возрасте школьник входит в группу одноклассников, эта группа управляется учителем.

В подростковом возрасте группа остается все той же, но в ней происходят большие изменения. Появляется много преподавателей. Все большее значение для подростка приобретают встречи и интересы внешкольные. Новых групп может быть несколько, они существуют независимо друг от друга, но в каждой из них приходится пройти все три фазы вхождения (адаптация, индивидуализация, интеграция).

В третьей обобщенной модели развития личности как социально зрелой личности А.В. Петровский выделяет эры, эпохи, периоды и фазы. Весь дошкольный и школьный возраст входит в «эру восхождения к социальной зрелости», которая включает три эпохи: детство, отрочество, юность. Эпоха детства включает три периода: преддошкольный, дошкольный, младший школьный; эпоха отрочества совпадает с периодом подросткового возраста; эпоха юности частично совпадает с периодом ранней юности обучения в школе. В эпоху детства преобладает фаза адаптации; в эпоху отрочества - фаза индивидуализации; в эпоху юности - фаза интеграции.

## ***Социально-психологические аспекты социализации***

Социализация - это двусторонний процесс: с одной стороны, это усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой стороны - процесс активного воспроизводства системы социальных связей индивидом за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду. В процессе социализации личность выступает как субъект и объект общественных отношений.

Современная социализация имеет свою специфику, обусловленную быстрыми темпами развития науки и новых технологий, влияющих на все сферы жизни человека, и характеризуется:

- длительностью по сравнению с предшествующими периодами;
- гуманизацией детства, когда ребенок выступает в качестве основной ценности семьи и общества;
- особая роль в современной социализации принадлежит образованию и приобретению профессий;
- творчество становится необходимым условием современной социализации;
- социализация характеризуется новыми требованиями к психологическим чертам человека, их сочетание предполагает большую выраженность амбивалентности (сочетание разнонаправленных черт).

Сущность социализации состоит в том, что в процессе ее человек формируется как член общества, к которому он принадлежит. При этом человек постепенно усваивает социальный опыт и использует его для адаптации к социуму. Такое усвоение происходит стихийно и целенаправленно. Целенаправленность определяется усилиями семьи, школы, различных общественных организаций. Стихийность - многообразными аспектами жизни, свидетелем которых является человек.

Процесс социализации можно представить как совокупность четырех составляющих:

а) стихийная; б) относительно направляемая; в) относительно социально-контролируемая - воспитание: семейное, религиозное, социальное, адаптационно-коррекционное; г) самоизменение человека.

Каждый человек является и объектом и субъектом социализации. Г.М. Андреева выделяет три стадии социализации: дотрудовую, трудовую и послетрудовую.

Три группы задач каждого этапа социализации:

- естественно-культурные - достижение на каждом возрастном этапе определенного уровня физического и сексуального развития;
- социально-культурные - объективно определяются обществом,

региональным и ближайшим окружением человека: овладение общественной культурой; суммой знаний, умений, навыков; подготовка к производственно-экономической и семейной жизни;

- социально-психологические задачи - это становление самосознания человека, его самоопределение в актуальной жизни и на перспективу, самореализация и самоутверждение.

Содержание процесса социализации определяется заинтересованностью общества, чтобы его члены успешно овладели ролями мужчины или женщины, могли бы компетентно участвовать в экономической жизни, создали прочную семью, были законопослушными гражданами и т.п. Содержание социализации определяется, с одной стороны, всей совокупностью социальных влияний, с другой - отношением индивида ко всему этому, проявляется в шаблонах поведения, привычках.

Процесс становления личности, который протекает в трех сферах: деятельности, общения, самосознания. На протяжении всего процесса социализации личность имеет дело с расширением «каталога» деятельностей, т.е. освоением новых видов деятельности. При этом происходит ориентировка в системе связей, присутствующих в каждом виде деятельности и между ее различными видами, а также центрирование вокруг главного, соподчинение ему всех остальных деятельностей. В ходе реализации деятельности личность осваивает новые роли и осмысливает их значимость.

Вторая сфера - общение. Расширение общения понимается как умножение контактов человека с другими людьми, специфика общения на каждом возрастном рубеже. Углубление общения - переход от монологического общения к диалогическому. Децентрация - умение ориентироваться на партнера, более точное его восприятие.

Третья сфера социализации - развитие самосознания личности. Процесс социализации означает становление в человеке образа его Я. Наиболее распространенная схема включает в «Я» три компонента: познавательный (знание себя), эмоциональный (оценка себя), поведенческий (отношение к себе).

Самосознание личности рассматривается как достижение личностью в каждом возрасте определенной меры самопознания, наличие относительно целостной Я-концепции, определенного уровня самоуважения и меры самопринятия.

Самоопределение личности предполагает нахождение его определенной позиции в различных сферах актуальной жизнедеятельности и выработку планов на различные отрезки будущей жизни. Самореализация личности предполагает удовлетворяющую человека реализацию активности в значимых для него сферах жизнедеятельности и/или взаимоотношений. Самоутверждение - достижение субъективной удовлетворенности результатом и/или процессом самореализации.

Институты социализации - это те конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, и которые выступают



трансляторами социального опыта: семья, дошкольные детские учреждения, школа, группа сверстников, техникум, вуз, система дополнительного образования, трудовой коллектив.

Эффективность социализации зависит от нравственного, культурного, экономического состояния социальных институтов. По сравнению с влиянием других социальных институтов, семья занимает особое место. Трудности процесса социализации в современных условиях во многом определяются кризисом системы образования.

Факторы социализации или условия можно объединить в четыре группы:

- мегафакторы (космос, планета, мир);
- макрофакторы (страна, этнос, общество, государство);
- мезофакторы (регион, село, город, поселок);
- микрофакторы (семья, соседство, микросоциум, группы сверстников, общественные, государственные, частные и религиозные организации).

Существует несколько социально-психологических механизмов социализации. Идентификация - это отождествление индивида с некоторыми людьми или группами, позволяющее усваивать нормы, отношения и формы поведения, которые свойственны окружающим. Примером идентификации является полоролевая типизация - процесс приобретения индивидом психических особенностей и поведения, характерных для представителей определенного пола.

Подражание является сознательным или бессознательным воспроизведением индивидом модели поведения, опыта других людей (в частности, манер, движений, поступков).

Внушение - процесс неосознанного воспроизведения индивидом внутреннего опыта, мыслей, чувств и психических состояний тех людей, с которыми он общается.

Социальная фасилитация - стимулирующее влияние поведения одних людей на деятельность других, в результате которого их деятельность протекает свободнее и интенсивнее («фасилитация» обозначает «облегчение»).

Конформность - осознание человеком расхождения во мнениях с окружающими людьми и внешнее согласие с ними, реализуемое в поведении.

Социализированность - это результат социализации. Критериями социализированности личности являются: 1) содержание сформированных установок, стереотипов, ценностей, картин мира человека; 2) адаптированность личности, ее нормотипическое поведение; 3) социальная идентичность (групповая и общечеловеческая); 4) независимость, самостоятельность, инициативность.

Наиболее интенсивно социализация протекает в детстве, но она продолжается и в среднем, и в пожилом возрасте. Имеются *различия социализации у детей и у взрослых.*

Социализация взрослых проявляется в изменении внешнего поведения, у детей корректируются базовые ценностные ориентации. Взрослые

оценивают нормы, дети - только усваивают их. Социализация детей строится на подчинении взрослым и выполнении определенных правил. Взрослые вынуждены приспосабливаться к требованиям различных ролей и в этих ситуациях устанавливать приоритеты, используя такие критерии, как «более хорошо» или «менее плохо». Социализация взрослых ориентирована на овладение определенными навыками; социализация детей - в основном на мотивацию поведения.

Ресоциализацией называют усвоение новых ценностей, ролей, навыков вместо прежних, недостаточно усвоенных или устаревших.

### *Социализация агрессии*

Агрессия - любые намеренные действия, которые направлены на причинение ущерба другому человеку, группе людей или животному. Агрессивность - это свойство личности, выражающееся в готовности к агрессии. Человек в этом случае характеризуется потенциально агрессивным восприятием и потенциально агрессивной интерпретацией. Существуют три теории агрессии: теория инстинктивной агрессии, агрессия как реакция на фрустрацию, агрессия как социальное научение.

Социоонтогенетическая обусловленность агрессии подтверждается результатами исследований процесса социализации. Социализация агрессии есть процесс и результат усвоения навыков агрессивного поведения и развития агрессивной готовности личности в ходе приобретения социального опыта. Жестокое обращение с ребенком в семье повышает агрессивность его поведения в отношениях со сверстниками и способствует развитию склонности к насилию в зрелом возрасте. Ребенок не выбирает агрессию осознанно, а отдает ей предпочтение, не имея навыка конструктивных решений своих проблем.

Параметры агрессии: спонтанная, реактивная, раздражительность. Спонтанная агрессия - это подсознательная радость, которую испытывает человек, наблюдая трудности у других. Он с удовольствием демонстрирует ошибки окружающих. Это немотивированное желание испортить кому-либо настроение, досадить, разозлить.

Реактивная агрессия - это проявление агрессивности во взаимодействии как типичная реакция. Это недоверчивые люди, обиды не прощают и долго помнят. Раздражительность - это эмоциональная неустойчивость, вспыльчивость, быстрая потеря самообладания. Неадекватно резкую реакцию вызывают даже мелочи.

Различают типы ординарной и парадоксальной социализации агрессии. Ординарная социализация агрессии - это непосредственное усвоение навыков агрессивного поведения в результате прямого деятельного опыта, либо как следствие наблюдения агрессии. При парадоксальной социализации агрессии агрессивность формируется вследствие значительного опыта подавления возможностей самореализации. Подавление при этом осуществляется без проявления физической или вербальной агрессии.

Блокирование актуальных личностных потребностей часто связано с излишней «заботой» о ребенке (воспитание по типу «гиперопека»). Это фобически-агрессивный след социального опыта, лишаящий личность самостоятельности.

### ***Социально-психологическая компетентность личности***

Компетентность означает доскональные знания в какой-либо области. Социально-психологическая компетентность личности представляет собой специальные знания об обществе, политике, экономике, конкретных общностях, стиле общения, экологии, культуре и т.п. Она позволяет личности ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленные цели.

Социально-психологическая компетентность складывается из коммуникативной, перцептивной (когнитивной) компетентности и знаний в области взаимодействия, поведения.

Коммуникативная компетентность понимается Л.А. Петровским двояко: как эмпатическое свойство, означающее сопереживание; как знания о способах ориентации в различных ситуациях и свободном владении вербальными и невербальными средствами общения. Перцептивная (когнитивная) компетентность означает степень соответствия сформировавшихся картин мира, стереотипов, образов научным картинам мира. Компетентность в области взаимодействия сводится к знаниям о природе социальных влияний.

Социально-психологическая компетентность разделяется на два вида: житейскую и профессиональную. Житейская - результат социализации, т.е. адаптации к конкретным условиям. В ее основе лежат бытовые картины мира, стереотипы, художественные образы, знания в той или иной области. По-другому ее называют народной мудростью. Свое выражение она получила в мифологии, фольклоре, пословицах, традициях, обычаях, укладе жизни, т.е. в конечном счете - менталитете. Современная житейская компетентность связана с необходимостью адаптироваться к рыночным отношениям, выжить. В основе ее лежит переоценка ценностных ориентаций, ставка на собственные возможности, на внутренний локус контроля. Житейская социально-психологическая компетентность проявляется в различных сферах: семейной, услуг, общественных местах, в межнациональных отношениях и т.д.

Профессиональная социально-психологическая компетентность складывается из научных картин мира и знаний в области общения. Здесь необходимо иметь подготовку и глубокие знания в области делового общения; закономерностей восприятия и познания людьми друг друга; психического воздействия.

Социально-психологическая компетентность определяется следующими факторами:

- индивидуальными особенностями (интро - или экстраверт, аутичный

или неаутичный тип, интеллект);

- психическими состояниями (астеническими и стеническими) и типичными настроениями;

- эффективностью социализации;

- влиянием культурных различий;

- специальной социально-психологической подготовкой;

- когнитивной сложностью личности.

Имеются когнитивно простые и когнитивно сложные люди. В основе когнитивной простоты лежит одномерное восприятие мира: в черном или белом свете. Когнитивно простой тип личности подразделяет людей на «своих» и «чужих». Когнитивно сложный тип личности воспринимает мир во всем его многообразии, что положительно влияет на социально-психологическую компетентность.

### ***Развитие ответственности личности. Концепция локус контроля***

Ответственность отличает социально зрелую личность. Концепция о двух типах ответственности называется теорией локус контроля. Понятие локуса контроля введено американским психологом Дж. Роттером.

Ответственность первого типа (интернальный локус контроля) характерна для тех людей, кто большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями. Интерналы более уверены в себе, более спокойны и доброжелательны, более популярны.

Ответственность второго типа (экстернальный локус контроля) характерна для тех людей, которые склонны приписывать ответственность внешним факторам: другим людям, судьбе, случайности, окружающей среде. Экстерналов отличает повышенная тревожность, обеспокоенность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность.

Локус контроля может изменяться, поэтому нельзя абсолютизировать связь локуса контроля с чертами характера. Локус контроля - важная интегральная характеристика личности, показатель взаимосвязи отношения к себе и отношения к окружающему миру. В настоящее время многие авторы полагают, что в различных по типу ситуациях возможны не только однонаправленные сочетания локус контроля.

Интернальность также коррелирует с социальной зрелостью и просоциальным поведением. Стремление сохранить самоуважение в условиях негативного отношения к личности со стороны окружающих приводит к интенсивному формированию внешнего локуса контроля. Внешний локус контроля играет в данном случае роль защитного механизма, который, снимая ответственность с личности за неудачи, позволяет адаптироваться к постоянно негативным оценкам и сохранить самоуважение.

Коррекционно-воспитательная работа с делинквентом предполагает его переориентацию с экстернального на интернальный контроль. Обретение ответственности прямо связано с предоставлением личности свободы в

принятии решений и развитием автономности личности. Вопрос о мере свободы должен решаться с учетом возрастных и индивидуальных особенностей и обстоятельств. Но ориентация на всеобъемлющую ответственность в случае многочисленных неудач является почвой для возникновения комплекса вины. Такая ориентация на всеобъемлющий контроль ситуации является фактором риска.

### ***Схема «хорошего интернального контроля»***



### ***Я-концепция и самооценка***

Я-концепция – это обобщенное представление о самом себе, система установок относительно собственной личности. 3 элемента установки:

1. Когнитивная составляющая образа Я - представление индивида о самом себе.

2. Эмоционально-оценочная составляющая или самооценка - аффективная сторона этого представления.

3. Поведенческая составляющая - те конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

Формирование и изменение Я-концепции обусловлено факторами внешнего и внутреннего порядка. Социальная среда (семья, школа, формальные и неформальные группы, в которые включена личность) оказывает влияние на формирование Я-концепции. Фундаментальное влияние на формирование Я-концепции в процессе социализации оказывает семья. С возрастом все более весомым в развитии Я-концепции становится значение опыта социального взаимодействия в школе и неформальных группах.

Принято выделять две основные формы Я-концепции. Я-реальное - представление личности о себе. Я-идеальное - представление личности о себе в соответствии с желаниями. С одной стороны, рассогласование между реальной и идеальной Я-концепцией может стать источником внутриличностных конфликтов. С другой стороны, несовпадение является источником саморазвития и самосовершенствования личности.

Составляющую Я-концепции, связанную с отношением к себе или отдельным своим качествам, называют самооценкой или принятием себя.

Свойства самооценки: адекватность, перенос (генерализация), устойчивость, уровень, динамичность.

Самооценка относится к центральным образованиям личности, определяет социальную адаптацию личности, является регулятором поведения и деятельности. Социум влияет на формирование самооценки. Отношение человека к самому себе является наиболее поздним образованием в системе его мировоззрения.

Самооценка не является постоянной, она изменяется в зависимости от обстоятельств. Самооценка отражает степень развития у человека чувства самоуважения, ощущения собственной ценности и позитивного отношения ко всему, что входит в сферу его Я, всегда носит субъективный характер. Формирование самооценки происходит в процессе деятельности и межличностного взаимодействия.

Самооценка у подростков-делинквентов находится в противоречии с оценкой социума. Часто внешняя оценка ниже самооценки подростка. В этом заключается пусковой механизм делинквентности. Блокирование потребности в уважении, признании является мощным фактором дистресса. В условиях, когда самооценка подростка не находит опоры в социуме, когда его поведение оценивается другими негативно, когда потребность в (само)уважении остается нереализованной, развивается ощущение личностного дискомфорта. Одним из распространенных путей решения этой проблемы является переход подростка в группу, в которой характеристика его личности адекватна самооценке или даже превосходит ее. В такой среде подросток комфортно себя чувствует. Группа, куда переходит подросток, может иметь различную ориентацию, различные ценности. Надо не просто пытаться вырвать подростка из асоциальной группы, необходимо включить его в группу просоциальной ориентации, чтобы в этой группе самооценка подростка находила бы адекватную опору.

## **II. ПРОБЛЕМА ГРУППЫ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

### *Группа как субъект деятельности*

В цикле общественных наук под группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства, определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

Понятие социальной группы является одним из ключевых понятий социальной психологии. Для человека, входящего в группу, осознание принадлежности к ней осуществляется через осознание факта некоторой психической общности с другими членами данной социальной группы («мы-чувство» у Б.Ф. Поршнева).

Выполняя различные социальные функции, человек является членом многочисленных социальных групп, он формируется как бы в «пересечении» этих групп, является точкой, в которой пересекаются различные групповые влияния. Это имеет для личности два важных следствия: с одной стороны, определяет объективное место личности в системе социальной деятельности, с другой стороны, сказывается на формировании сознания личности.

### *Характеристики группы*

Основные характеристики группы: композиция группы (состав), структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций. Состав группы может быть описан по различным показателям: возрастные, профессиональные, социальные характеристики членов группы.

Существует несколько формальных признаков структуры группы: структура коммуникаций, структура предпочтений, структура «власти» и т.д. Структура социальной власти отражает вертикальное взаиморасположение индивидов в зависимости от их способности оказывать влияние в группе. Структура коммуникаций отражает типы коммуникативных сетей в группе.

Динамика групповых процессов предполагает этапность прохождения группой ряда стадий, качественно отличных друг от друга, т.е. развитие группы.

Другая часть характеристик группы связана с положением индивида в группе в качестве ее члена. Любой человек занимает в обществе несколько позиций. Социальная позиция, связанная с определенными правами и обязанностями, называется статусом. Социометрическая структура является аналогом неформальной статусной структуры группы.

Другая характеристика индивида в группе - это «роль». Положение индивида в группе также характеризует система групповых ожиданий:

каждый член группы обязательно воспринимается и оценивается другими. Для того, чтобы система ожиданий была определена, в группе существуют групповые нормы и групповые санкции. Норма - это продукт социального взаимодействия, правила, которые выработаны группой, приняты ею, и которым должно подчиняться поведение его членов. Нормы отличаются по степени принятия их каждым членом группы и различаются по диапазону применяемых санкций. Система санкций предназначена обеспечить соблюдение норм.

### ***Проблемы малой группы в социальной психологии***

Малые группы - немногочисленные по составу группы, в которых люди общаются непосредственно, живут и трудятся; каждой из таких групп присуща тончайшая система межличностных социальных и эмоциональных связей. Малые группы в том или ином проявлении сопровождают человека всю жизнь.

По степени значимости группы для человека, с точки зрения его ориентации на групповые нормы и ценности, влиянию группы на его установки, можно выделить группы членства и референтные группы. Если группа занимает серьезное место в жизни человека, нормы и ценности этой группы человек разделяет, то такая группа является для него референтной. Группа членства – группа, в которую реально входит личность.

Деление малых групп на первичные и вторичные было предложено Ч. Кули. В первичной группе устанавливаются взаимоотношения между небольшим числом людей, основанные на индивидуальных особенностях. Во вторичной группе взаимодействие людей обусловлено стремлением к достижению определенных целей.

Социальная психология рассматривает причины, определяющие приход людей в группу, психологическое оформление группы.

### ***Динамические процессы в малой группе. Образование малой группы***

Главной детерминантой образования группы является совместная деятельность. Процесс образования реальных естественных малых групп происходит различными способами. В основе возникновения малой группы лежит сложное переплетение социальных и психологических причин.

В социальной психологии два направления исследования превращения группы в психологическую общность: изучение феномена группового давления и изучение формирования групповой сплоченности.

Феномен группового давления получил в социальной психологии наименование феномена конформизма. Факт существования феномена конформности личности в группе был установлен американским психологом С. Ашем. Суть этого явления состоит в изменении позиций (или поведения) индивида под влиянием группы.

В широком психологическом смысле конформность –это зависимость



человека от группы, ее влияние на принимаемые им решения, действия и отношения. Такая зависимость имеет разные степени выраженности – от полного подчинения индивида группе до личностной автономии.

Внешняя конформность связана с подчинением нормам группы, при желании остаться ее членом. Угроза наказания вызывает лишь внешнее согласие с группой. Внутренняя конформность может проявляться как: а) бездумное принятие мнения группы; б) принятие мнения группы путем осознания правильности данной позиции. Уровень конформности определяется:

1. Характеристиками человека (пол, возраст, национальность, внушаемость).

2. Характеристиками группы (размер, степень единодушия, наличие людей, отклоняющихся от общего мнения).

3. Особенности взаимодействия человека с группой (статус человека, степень приверженности к группе, уровень взаимозависимости).

4. Содержанием задачи, которую решает группа, степенью заинтересованности человека в ней, его компетентностью и т.п.

Групповое давление имеет следующие функции: обеспечение достижения групповых целей; сохранение группы как целого; помощь членам группы в выработке «реальности» для соотнесения с ней своих мнений; определение членами группы отношения к социальному окружению.

Чем больше на индивида влияет группа, тем в большей степени в нем развита конформность. Негативизм (конформизм наоборот) проявляется в стремлении человека обязательно поступить вопреки правилам, и в этом смысле он зависит от групповых норм. Нонконформист имеет свой независимый взгляд на явления окружающего мира и доверяет своему мнению. При этом он относится с уважением и к мнениям других людей, но поступать будет в соответствии со своими представлениями о действительности.

Второй стороной проблемы формирования малой группы является проблема групповой сплоченности. Групповая сплоченность определяется степенью совпадения оценок, установок, позиций членов группы по отношению к разным объектам.

Сплоченность группы означает также, что данный состав интегрирован наилучшим способом, в нем достигнута такая степень отношений, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью.

### ***Лидерство и руководство***

В социально-психологическом смысле лидерство и руководство – это механизмы групповой интеграции, объединяющие действие группы вокруг индивида, выполняющего функцию лидера или руководителя.

При характеристике динамических процессов в малых группах всегда возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции

ее организации. В реальной жизнедеятельности наряду с руководителем могут существовать различные лидеры. Лидерство – психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство – социальная характеристика отношений в группе с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Руководство – регламентированный обществом правовой процесс.

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немыслим в одиночку. Этот процесс может быть противоречивым: мера притязаний лидера и мера готовности группы принять его ведущую роль могут не совпадать. В малой группе сферы деятельности руководителя и лидера разграничены. Искусство руководителя состоит в умении координировать действия лидеров.

Первое экспериментальное исследование стилей руководства было проведено в 1938 году немецким психологом К. Левиным при изучении особенностей руководства группы школьников взрослым наставником. Была введена классификация основных стилей руководства: авторитарный, демократический и попустительский.

При авторитарном стиле характерна тенденция на жесткое управление и всеобъемлющий контроль. Возможны нетактичные выпады в адрес одних членов группы и неаргументированное восхваление других. Авторитарный руководитель определяет общие цели работы, указывает способы выполнения задания, жестко определяет, кто и с кем будет работать. Такой подход снижает деятельностную мотивацию членов группы. Любая инициатива рассматривается как проявление нежелательного самоволия. Авторитарный руководитель, как правило, субъективно оценивает успехи своих подопечных, высказывая замечания не столько по поводу самой работы, сколько относительно личности исполнителя.

При попустительском (анархическом, игнорирующем) стиле руководитель не берет на себя ответственность. Формально выполняет свои обязанности, самоустраивается от руководства коллективом, избегает роли воспитателя, ограничивается выполнением преподавательской функции (в учебном заведении).

При демократическом (коллегиальном) стиле руководитель ориентирован на развитие активности членов группы, привлечении каждого к решению общих задач. Основа управления – опора на коллектив.

Результатом возрастания авторитета личности руководителя является признание за ним права принимать значимые для коллектива решения. Авторитет власти, не подкрепленный авторитетом личности, может оказывать деморализующее влияние на коллектив.

<b>Формальная сторона</b>	<b>Содержательная сторона</b>
<b>Авторитарный стиль</b>	
Деловые, краткие распоряжения Запреты с угрозой Четкий язык, неприветливый тон	Дела планируются заранее во всем объеме руководителем Определяются непосредственные цели,

Похвала и порицания субъективны Эмоции в расчет не принимаются Показ приемов – не система Позиция лидера – вне группы	дальние – группе не известны Голос руководителя – решающий
<b>Демократический стиль</b>	
Инструкции в форме предложений Речь – товарищеский тон Похвала и порицание – с советами Распоряжения и запреты – с дискуссиями Позиция лидера – внутри группы	Мероприятия планируются в группе За реализацию предложений отвечают все Все разделы работы обсуждаются в группе
<b>Попустительский стиль</b>	
Тон – конвенциональный, отсутствие похвалы, порицаний Никакого сотрудничества Позиция лидера – незаметно в стороне от группы	Дела в группе идут сами собой Лидер не дает указаний Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера

Стиль руководства сочетается с определенной внутренней установкой руководителя на членов группы. Психологически важно определить специфику сочетания деятельности руководителя и лидеров, так же как и в его собственной деятельности, сочетание черт руководителя и лидера.

Процесс принятия группового решения связан с проблемой лидерства и руководства, потому что принятие решения – одна из важных функций лидера и руководителя, а организация группы на принятие такого решения – особенно сложная функция. Групповые решения во многих случаях являются более эффективными, чем индивидуальные.

На экспериментальном уровне эта проблема также была изучена К. Левиным. Выявлены две закономерности: 1) групповая дискуссия позволяет столкнуть противоположные позиции и тем самым помочь участникам увидеть разные стороны проблемы, уменьшить их сопротивление новой информации; 2) если решение предложено группой, то оно является логическим выводом из дискуссии, поддержано всеми присутствующими, его значение возрастает, так как оно превращается в групповую норму.

В настоящее время используются различные формы групповой дискуссии, стимулирующие принятие решения. Широко практикуемой формой являются различного рода совещания.

А. Осборном была выдвинута форма групповой дискуссии, получившая название «брейнсторминг». Группа разбивается руководителем на две части: «генераторов идей» и «критиков». На первом этапе дискуссии действуют «генераторы идей», задача которых состоит в том, чтобы набросать как можно больше предложений относительно решения обсуждаемой проблемы. На этом этапе их никто не подвергает критике. Цель – получить как можно больше разнообразных предложений.

На втором этапе «критики» отсеивают непригодные предложения, откладывают спорные, безусловно принимают удачные. При повторном анализе спорные предложения обсуждаются, из них удерживается максимум возможного.

У. Гордоном разработан метод синектики (метод соединения

разнородного). На первом этапе основная задача – выработать как можно больше противоположных, взаимоисключающих предложений. Для этого в группе выделяются затравщики дискуссии – синекторы, задача которых – четко формулировать противоположные мнения, чтобы группа «видела» крайности в решении проблемы. В ходе дискуссии крайности отбрасываются, принимается решение, удовлетворяющее всех.

### *Развитие коллектива*

Латинское слово «коллективус» переводят по-разному - совместное собрание, объединение, группа. Но любая ли группа - коллектив? Большинство малых групп занимают промежуточное место между слабо развитой группой и высокоразвитым коллективом. По данным Р.С. Немова и М.В. Кирпичника, до уровня коллектива развиваются лишь 6-8 % от общего количества групп.

Г.М. Андреева определяет коллектив как особое качество группы, продукт развития групп. Важнейший признак коллектива по А.С. Макаренко - это социально-позитивная деятельность, отвечающая потребностям общества. Поэтому первым признаком коллектива является его направленность.

Учение А.С. Макаренко содержит технологию поэтапного формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение - форма жизни коллектива, остановка - форма его смерти; определил принципы развития коллектива (гласности, ответственной зависимости, перспективных линий, параллельного действия), вычленил этапы (стадии) развития коллектива.

Первая стадия - становление коллектива (стадия первоначального сплочения). В это время коллектив выступает как цель руководителя, стремящегося организационно оформленную группу превратить в коллектив. Эта стадия считается завершенной, когда в коллективе выделяется актив, члены группы сплачиваются на основе общей цели, общей деятельности и общей организации.

На второй стадии усиливается влияние актива. Коллектив требует от своих членов определенных норм поведения, расширяется круг требований. На втором этапе коллектив выступает как инструмент целенаправленного воспитания определенных качеств личности. Развитие коллектива на этой стадии связано с преодолением противоречий: между коллективом и отдельными его членами, опережающими в своем развитии требования коллектива или, наоборот, отстающими от этих требований; между общими и индивидуальными перспективами; между нормами поведения коллектива и нормами, стихийно складывающимися в группе; между отдельными микрогруппами с различными ценностными ориентациями и т.д. Поэтому в развитии коллектива неизбежны скачки, остановки, движения вспять.

Третья и последующие стадии (по А.С. Макаренко) характеризуют расцвет коллектива. На этой стадии коллектив формирует нравственную

личность, которая предъявляет более высокие требования к себе, чем к членам коллектива. Общий опыт, одинаковые оценки событий - основной признак и наиболее характерная черта коллектива на третьей стадии.

Некоторые исследователи выделяют четвертую и последующие стадии движения, когда процесс воспитания переходит в процесс самовоспитания. На всех стадиях развития коллектива возникают, крепнут и сплачивают коллектив большие и малые традиции – устойчивые формы коллективной жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания членов коллектива.

### *Социально-психологический климат группы*

Для интегральной характеристики группы часто используются понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «моральный климат» и т.п.

Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

В структуре СПК имеются два основных подразделения – отношения членов коллектива к деятельности и их отношения друг к другу. Отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе (учебе) и отношения в системе руководства и подчинения.

Климат проявляется и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. С этой точки зрения самочувствие личности может рассматриваться и как один из наиболее общих показателей СПК. От настроения, от психического состояния членов коллектива зависит и эффективность их деятельности.

Особую роль среди всех других факторов формирования социально-психологического климата первичного коллектива играют отношения руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем.

#### Структура СПК



Межличностные отношения в коллективе имеют многоуровневую структуру. Первый уровень образует совокупность межличностных отношений непосредственной зависимости (персональных отношений). Они

проявляются в эмоциональной привлекательности или антипатичности, совместимости, затруднении или легкости контактов, совпадении или несовпадении вкусов, большей или меньшей внушаемости. Второй уровень образует совокупность межличностных отношений, опосредованных содержанием коллективной деятельности и ценностями коллектива (партнерские отношения). На этом уровне отношения между членами коллектива проявляются как отношения между участниками совместной деятельности.

Педагогический коллектив, учебная группа представляют собой малую группу в социально-психологическом смысле этого слова. Роль первичной группы играют более мелкие структурные единицы, которые формируются на основе симпатий. Наиболее жизнеспособная величина первичного коллектива - это 5-7 человек.

Общественно значимая деятельность - учеба, труд способствуют формированию системы деловых отношений. И личные, и деловые отношения зарождаются одновременно, но в дальнейшем развиваются неодинаково. Система деловых отношений постоянно сознательно строится педагогами, определяется совместной деятельностью. Система личных отношений возникает стихийно, изнутри. Для изучения системы личных взаимоотношений (но не общения) в малых группах используют различные формы социометрического метода.

Понятием, характеризующим структуру личных отношений, является понятие круга желаемого общения. Для каждого в группе существуют три круга общения. В первый круг желаемого общения входят те, кто являются для человека объектом устойчивого выбора. Основные типы личных отношений: взаимные, невзаимные, с неустойчивой взаимностью. Члены малой группы, в отношении которых выбирающий колеблется, испытывая к ним большую или меньшую симпатию, составляют второй круг общения. Наиболее широкий круг общения идентичен понятию малой группы.

Социометрическая структура группы определяется анализом социометрических характеристик группы: социометрического статуса ее членов, взаимности эмоциональных предпочтений, наличия устойчивых групп межличностного предпочтения, характера отвержений в группе. Система межличностных отношений включает в себя совокупность симпатий и антипатий, предпочтений и отвержений всех членов группы.

Статусная иерархия в группе: социометрические звезды, высокостатусные, среднестатусные, низкостатусные, изолированные, отверженные, пренебрегаемые. Высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные члены группы обычно составляют ее большинство. Группы, имеющие тройную социометрическую структуру, рассматриваются как нормативные.

Знание социометрического статуса не дает полной информации о положении человека в системе межличностных отношений. Необходимо знать, является ли выбор субъекта взаимным. В группе, где мало взаимных выборов, будет слабая согласованность действий и эмоциональная

неудовлетворенность ее членов межличностными отношениями.

Любая малая группа делится на устойчивые микрогруппы межличностного предпочтения. Необходимо знать, устойчивы ли они и каковы особенности взаимоотношений между ними. Выявление специфической системы отвержений в группе способствует пониманию социальных шаблонов ее действий в ситуации конфликта. Чаще всего встречаются три типа отвержений: существующие отвержения равномерно распределены в группе; поляризация отвержений; отверженным является только один.

Неизменность социометрического статуса члена группы может негативно влиять как на общее состояние группы, так и на конкретного человека. Поэтому необходимо планировать некоторую динамику социометрических отношений, позволяющую каждому члену группы побывать на разных уровнях социометрической структуры и, соответственно, учиться вырабатывать различные стратегии поведения в социальной жизни.

Важной характеристикой системы межличностных отношений в группе является референтность. Этот термин впервые использовал Г. Хаймен для обозначения любой группы, с которой личность соотносит свои установки. Подросток выделяет референтную для себя группу, с мнениями которой он считается и на мнение которой ориентируется в значимых ситуациях. Часто такой референтной группой является группа сверстников.

Задача руководителя - помочь человеку, имеющему неблагоприятное положение в малой группе, выйти из этого положения. Для этого необходимо понимать не только положение каждого само по себе, но и причины, обуславливающие это положение. Одно и то же сочетание личных качеств может обусловить различные положения человека в зависимости от стандартов и требований, сложившихся в конкретной группе.

Отношения по вертикали во многом могут быть обусловлены стилем руководства (типичная система приемов воздействия на членов группы). Между авторитарным руководителем и группой существует большая социальная дистанция. Подчиненные не слишком откровенны с авторитарным руководителем, и о многих событиях в группе он может не знать. Такой руководитель не дает подчиненным полную информацию о ходе дел, что может вызывать фрустрацию членов группы и ускорить формирование формальных микрогрупп.

Демократический стиль руководства способствует более благоприятному психологическому климату в группе: более высокой удовлетворенности членов группы своей деятельностью и положением среди коллег.

При попустительском стиле увеличивается фамильярность в обращении между членами группы. В такой ситуации может снизиться интерес к делу, самостоятельность членов группы возможна только при их высокой квалификации. Каждый стиль может быть уместен в одних обстоятельствах и не уместен в других.

Третий уровень межличностных отношений образует систему связей,

выражающих отношение к предмету деятельности. Отношения членов коллектива к деятельности определяются тремя факторами: сознанием социальной значимости деятельности; интересом к данной деятельности; моральным и материальным поощрением, которые получают за успехи в деятельности.

### **III. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ**

Оба ряда отношений человека, и общественные, и межличностные, раскрываются, реализуются именно в общении. Вне общения человеческое общество немислимо. В отечественной психологии принимается идея единства общения и деятельности.

Общение - это процесс передачи и приема сообщений с помощью вербальных и невербальных средств, включающий обратную связь, в результате чего осуществляется обмен информацией между участниками общения, ее восприятие, влияние друг на друга и взаимодействие по достижению изменений в деятельности.

Выделяют такие виды общения, как межличностное, групповое, межгрупповое, массовое, доверительное, конфликтное, интимное, криминогенное, деловое и личное, прямое и опосредованное, терапевтическое и ненасильственное.

Общение возможно лишь при помощи знаковых систем. Различают вербальные средства общения (устная и письменная речь) и невербальные средства общения (неречевые). Невербальные делятся на три группы:

1. Визуальные - кинесика (движение рук, ног, головы, туловища); направление взгляда и визуальный контакт, выражение глаз, выражение лица, поза, кожные реакции, дистанция (персональное пространство), вспомогательные средства общения (особенности телосложения, одежда, косметика и т.п.).

2. Акустические (звуковые) - связанные с речью (интонация, громкость, тембр, тон, ритм, высота звука, речевые паузы); не связанные с речью (смех, плач, кашель, вздохи и т.п.).

3. Тактильные (связанные с прикосновением) - физическое воздействие (контактный танец, ведение за руку и др.); тактика (пожатие руки, хлопанье по плечу).

Уровни и функции общения. Общение может происходить на разных уровнях. Самый примитивный уровень общения - фатический. Он предполагает простой обмен репликами для поддержания разговора, иногда этот уровень обозначают как конвенциональный. Если слово фатический указывает на его простоту, то слово конвенциональный определяет его стандартизацию. Этот уровень общения часто определяется этикетными нормами.



На информационном уровне происходит обмен новой информацией. Личностный уровень общения характеризует такое взаимодействие, при котором субъекты способны к глубокому самораскрытию и постижению сущности другого человека, самого себя и окружающего мира. Такой уровень может быть еще определен как духовный.

Диалогическое и монологическое общение рассматриваются социальной психологией как типы общения.

Общение - это полифункциональный процесс. Психологические функции обуславливают развитие человека как индивида и личности. Общение стимулирует развитие мыслительных процессов, волевых процессов, эмоциональных процессов. Социальные функции детерминируют развитие общества как социальной системы и развитие групп как составных единиц этой системы. Инструментальные функции определяют многочисленные связи между человеком и миром в широком смысле слова; между различными социальными группами.

Г.М. Андреева предлагает характеризовать структуру общения путем выделения в нем трех взаимосвязанных сторон: коммуникативной, интерактивной и перцептивной.

### ***Общение как обмен информацией***

В условиях человеческого общения информация передается, формируется, уточняется, развивается. В коммуникативном процессе происходит активный обмен информацией, при этом особую роль играет для каждого участника общения значимость информации. Поэтому в каждом коммуникативном процессе даны в единстве деятельность, общение и познание.

Обмен информацией предполагает воздействие на поведение партнера.

Коммуникативное влияние возможно лишь тогда, когда участники общения обладают единой или сходной системой кодификации и декодификации («все должны говорить на одном языке»). «Тезаурус» – общая система значений, принимаемых всеми членами группы. У общающихся также должно быть одинаковое понимание ситуации общения, а это возможно только в случае включения коммуникации в общую систему деятельности.

Наличие коммуникативных барьеров характеризует специфику межличностного общения. Выделяют разные типы коммуникативных барьеров. Барьеры непонимания: фонетический, семантический, стилистический, логический и др. Фонетический барьер может возникнуть между людьми, говорящими на разных языках. Семантический барьер возникает, когда люди не понимают смысла сказанного. Стилистический барьер вызывается разными приемами использования средств языка для выражения мыслей (экспрессивный стиль, логический стиль). Наиболее оптимальным выступает смешанный стиль, в котором присутствует как логическое видение проблемы, так и ее экспрессивное восприятие и

интерпретация. При несогласии коммуникаторов по поводу приводимых доводов возникает логический барьер.

Выделяют также барьеры социально-культурных различий: социальные, политические, религиозные, профессиональные и др. Социальные барьеры определяются принадлежностью субъектов взаимодействия к разным социальным слоям общества. Политические барьеры возникают при разной идеологии. Религиозные определяются тем, насколько терпимой является сама религия по отношению к представителям другой веры. Барьеры отношений возникают, если во взаимодействие вмешиваются негативные чувства и эмоции.

Информация, исходящая от коммуникатора, может быть двух типов: побудительная и констатирующая. Побудительная выражается в приказе, совете, просьбе. Она рассчитана на то, чтобы стимулировать какое-то действие. Стимуляция может быть различной: активизация - побуждение к действию; интердикция - запрет нежелательных видов деятельности; дестабилизация - рассогласование форм поведения или деятельности. Констатирующая информация выступает в форме сообщения и не предполагает изменение форм поведения.

Модель коммуникативного процесса, по Лассуэллу, включает пять элементов.

1. Кто? (передает сообщение) - Коммуникатор
2. Что? (передается) - Сообщение (текст)
3. Как? (осуществляется передача) - Канал
4. Кому? (направлено сообщение) - Аудитория
5. С каким эффектом? - Эффективность

### ***Общение как взаимодействие***

Интерактивная сторона общения включает в себя те компоненты общения, которые связаны с взаимодействием людей, с организацией их совместной деятельности. Эффективность взаимодействия определяется структурой взаимодействия, адекватным пониманием ситуации (как и при обмене информацией) и адекватными действиями в ней.

Каждая ситуация диктует свой стиль поведения и действий: в каждой из них человек по-разному «подает» себя, а если эта самоподача не адекватна, взаимодействие затруднено. Различают три основных стиля действий: ритуальный, манипулятивный и гуманистический.

Непродуктивное общение может прервать процесс деятельности. Продуктивность общения во многом зависит и от совместимости субъектов взаимодействия (физиологический, психофизиологический, психологический, социально-психологический уровни).

По соотношению направленности на себя и направленности на партнера можно судить о развитии стратегии взаимодействия – совокупность доминирующих особенностей поведения человека в отношениях с другими людьми. Выделяют пять основных стратегий взаимодействия:

соперничество, компромисс, сотрудничество, приспособление и избегание (Р. Блейк, Д. Моутон, К. Томас).

Соперничество заключается в стремлении человека добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому, выигрывает наиболее сильный. Для *компромисса* характерно стремление субъектов взаимодействия идти на взаимные уступки и реализовывать свои интересы с учетом интересов противоположной стороны. Проблема решается с учетом интересов обеих сторон, которые жертвуют второстепенными потребностями.

Сотрудничество – стратегия взаимодействия, которая позволяет партнерам идти к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Приспособление означает жертвование собственными интересами ради интересов другого человека. Для избегания характерно как отсутствие стремления к удовлетворению интересов другого человека, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. В одних случаях наиболее целесообразной является одна стратегия, в других – другая. Но большинство людей имеют доминирующую стратегию взаимодействия, которая связана с ценностями человека. Нормальное полноценное взаимодействие с окружающими обеспечивает асертивное поведение, ориентированное на компромисс и сотрудничество как ведущие стратегии взаимодействия.

Типы взаимодействий: кооперация и конкуренция (согласие и конфликт, приспособление и оппозиция, ассоциация и диссоциация и т.д.). Кооперация означает координацию единичных сил участников совместной деятельности. Наиболее яркая форма конкуренции – конфликт.

При деструктивном конфликте почти все испытывают психологический дискомфорт, напряжение, подавленность или чрезмерное возбуждение. Нарушается система взаимосвязей, понижается эффективность совместной деятельности.

Продуктивный (конструктивный) конфликт способствует формированию понимания проблемы, выступает источником развития, обнаруживает и решает возникшие противоречия. Одни и те же конфликты могут быть конструктивными в одном отношении и деструктивными в другом.

К. Томас предполагает, что в конфликтной ситуации человек выбирает пять основных стратегий: противоборство, сотрудничество, компромисс, уклонение или избегание, уступка или сглаживание.

Противоборство и давление проявляется в том, что человек всегда и везде стремится к достижению собственных целей в конфликтной ситуации и старается подавить своего партнера. Противоборство – это «силовая» стратегия общения и поведения в конфликтной ситуации. Данная стратегия может быть эффективной, если человек имеет авторитет, реальную власть и взаимодействует с послушными партнерами, склонными к позиции ведомых.

Стратегия сотрудничества – это взаимодействие на равных, с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и, возможно, по

возрасту.

Компромисс – это поиск третьего варианта решения, удобного и приемлемого для обоих партнеров. Компромисс следует искать в тех случаях, когда человек требует того, в чем ему могут отказать. Компромисс является также аффективной тактикой с сильным партнером, обладающим реальной властью и авторитетом.

Избегание, собственно, и есть избегание любых напряжений и любых конфликтов. Это различные «уходы» – с работы, из дома, наконец, в свой собственный внутренний мир (замкнутость и резкое снижение коммуникативной активности). Избегание хорошо «сработает» в тех случаях, когда партнер – человек чувствительный, легко ранимый и после вспышки конфликта может замкнуться, отказаться от дальнейшего взаимодействия.

Уступка – мягкая коммуникативная тактика в конфликтной ситуации. Уступка необходима в конфликте с партнером, изначально превосходящим по статусу и профессиональному опыту.

### ***Общение как восприятие людьми друг друга***

Социальная перцепция – восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов: других людей, самих себя, групп, социальных общностей и т.д. В более узком смысле социальную перцепцию рассматривают как межличностное восприятие: процесс восприятия внешних признаков человека, соотнесение их с его личностными характеристиками, интерпретация и прогнозирование на этой основе его поступков. При взаимодействии и общении социальная перцепция является взаимной.

Выделяют механизмы социальной перцепции – способы, посредством которых люди интерпретируют, понимают и оценивают другого человека.

Эмпатия – постижение эмоционального состояния другого человека, понимание его эмоций, чувств, переживаний. Для постижения подлинного смысла чувств недостаточно иметь только когнитивные представления, необходим и личный опыт, поэтому эмпатия развивается в процессе жизни. Аттракция – особая форма восприятия и познания другого человека, основанная на формировании по отношению к нему устойчивого позитивного чувства.

Идентификация – интеллектуальное отождествление, результаты которого тем успешнее, чем более точно наблюдатель определил интеллектуальный уровень того, кого он воспринимает. Как механизм социальной перцепции социальная рефлексия означает понимание субъектом своих собственных индивидуальных особенностей и того, как они проявляются во внешнем поведении; осознание того, как он воспринимается другими людьми.

Механизм каузальной атрибуции связан с приписыванием человеку причин поведения. Приписывая причины поведения, наблюдатель делает это либо на основе сходства его поведения с каким-либо знакомым, либо на

основе анализа собственных мотивов.

В процессе восприятия возможны искажения воспринимаемого образа, которые обусловлены социально-психологическими эффектами восприятия. Наиболее значимой информацией о человеке является первая и последняя (эффект первичности и эффект недавности). Эффект ореола наиболее явно проявляется тогда, когда воспринимающий имеет минимальную информацию об объекте восприятия.

Стереотип – это устойчивый образ какого-либо явления или человека. Эффект стереотипизации несет в себе не только негативные явления. Стереотипы помогают принимать решения в типичной ситуации. Но стереотипизация приводит к определенному упрощению процесса познания другого человека и к возникновению предубеждений.

## **IV. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ**

Семья одновременно является и социально-психологической общностью – «малой группой, члены которой связаны брачными или родственными отношениями, общностью быта и взаимной моральной ответственностью», и социальным институтом – «исторически конкретной системой взаимоотношений между супругами, родителями и детьми..., социальная необходимость в которой обусловлена потребностью общества в физическом и духовном воспроизводстве населения».

Семья рассматривается как малая группа, и в ней действуют закономерности, присущие малой группе.

### ***Функции семьи***

Разработкой этой проблемы занимались многие отечественные и зарубежные психологи. М.С. Мацковский выделяет следующие общественные функции семьи:

- биологическое воспроизводство общества;
- социализация молодого поколения;
- поддержание физического здоровья членов общества, уход за детьми;
- экономическая поддержка несовершеннолетних и нетрудоспособных членов общества;
- моральная регламентация поведения членов семьи в различных сферах жизнедеятельности, а также ответственности и обязательств в отношениях между супругами, родителями и детьми;
- развитие личности членов семьи;
- предоставление определенного социального статуса членам семьи, воспроизводство социальной структуры;
- организация рационального досуга, социальный контроль в сфере

досуга;

- эмоциональная стабилизация членов семьи и их психотерапия;
- сексуальный контроль.

### ***Отношения в семье. Типы семейного воспитания***

Семейные отношения могут быть двух видов: внутрисемейные (супружеские, детские, детско-родительские) и внесемейные (формальные и неформальные).

С.В. Ковалев выделяет «горизонтальные» нравственно-психологические отношения в семье и «вертикальные». К горизонтальным относятся такие виды отношений, как сотрудничество, паритет, соревнование, конкуренция, антагонизм. В вертикальных отношениях отражаются особенности позиции родителей как взрослых по отношению к детям. Эти отношения олицетворяются в виде власти и авторитета родителей. С.В. Ковалев различает три авторитета: формальный, который утверждается тем, что родители старше и опытнее детей; функциональный, опирающийся на компетенцию и знания взрослых по сравнению с детьми; личностный – авторитет более совершенной, саморазвивающейся, самовоспитывающейся личности родителя. Есть много видов и ложного авторитета: авторитет подавления, авторитет расстояния, авторитет чванства, авторитет педантизма, авторитет резонерства, авторитет любви, авторитет доброты, авторитет подкупа.

Как социальные группы одни семьи достигают в своем развитии стадии коллектива, другие остаются на стадии кооперации, некоторые превращаются в корпорации, преследующие эгоистические цели.

На психологический климат семьи влияют внутрисемейное общение, взаимоотношения по вертикали и горизонтали, совместимость членов семьи, ценность семьи для каждого ее члена и т.д. Психологический климат - это комплекс социально-психологических условий, способствующий или препятствующий сплочению семьи.

Одним из проявлений семейных отношений является тип воспитания. Э. Роу выделены следующие параметры типа семейного воспитания:

- интенсивность эмоционального контакта родителей по отношению к детям (принятие - непринятие);
- параметр контроля (разрешающий, допускающий, ситуативный, ограничительный);
- последовательность - непоследовательность в реализации стиля воспитания;
- аффективная устойчивость - неустойчивость в отношении с ребенком;
- тревожность - бесстрастность как личностная черта родителей, проявляющаяся в общении с ребенком.

Выделено шесть типов семейного воспитания: отвержение, безразличие, гиперопека, устойчивость, любовь, требовательность. А.Е. Личко выделены следующие неадекватные типы семейного воспитания:

1. Гипопротекция характеризуется недостатком опеки и контроля, истинного интереса к делам ребенка, в крайней форме - безнадзорностью.

2. Доминирующая гиперпротекция проявляется в чрезмерной опеке, мелочном контроле, негативно сказывается на развитии самостоятельности, формировании чувства долга и ответственности детей.

3. Потворствующая гиперпротекция представляет собой воспитание по типу «ребенок - кумир семьи». Характеризуется сочетанием недостатка родительского надзора с некритичным отношением к нарушениям в поведении ребенка.

4. Воспитание в культе болезни характерно для семей, где ребенок длительное время болеет. Болезнь ребенка выступает смысловым центром жизни семьи. Этот тип воспитания способствует развитию эгоцентризма, завышенного уровня притязаний.

5. Эмоциональное отвержение. Может быть открытым и скрытым, когда родители отказываются признать себе в действительном эмоциональном отвержении ребенка.

6. Жестокое отношение обычно сочетается с эмоциональным отвержением и имеет своим следствием формирование агрессивности ребенка, нарушение структуры личности.

7. Повышенная моральная ответственность характеризуется повышением уровня родительских ожиданий в отношении будущего, способностей детей. Также на ребенка может быть возложена непосильная и несоответствующая какой-либо обязанности взрослых членов семьи (забота о младших, больных и т.д.).

8. Противоречивое воспитание представляет собой сочетание различных противоречивых стилей воспитания в одной семье. У ребенка формируются тревожность, неуверенность, низкая и неустойчивая самооценка.

### ***Схема изучения социально-психологического портрета семьи***

1. Общее положение семьи (состав, место и условия проживания, материальное положение).

2. Обязанности ребенка в семье, их соответствие возрасту.

3. Характеристика психологического климата семьи (благоприятный, неблагоприятный).

4. Совместимость членов семьи (эмоциональная, идейная, нравственная).

5. Характеристика семейных отношений:

а) виды отношений (сотрудничество, паритет, соревнование, конкуренция, антагонизм);

б) вид авторитета родителей (формальный, функциональный, личностный);

в) тип родительской власти (принуждающая, вознаграждающая, легитимная, экспертно-информационная, референтная).

6. Эмоциональные связи в семье (ребенок любимый, желанный, нежеланный, эмоционально отвергаемый, предпочитаемый).

7. Стиль воспитательных отношений (попустительско-снисходительный, круговой обороны, демонстративный, педантично-подозрительный, жестко-авторитарный, увещательный, отстраненно-равнодушный, непоследовательный, по типу «кумир семьи»).

8. Типы конфликтов между родителями и детьми (сверхзабота, непоследовательность родительского отношения, неуважение прав ребенка, чрезмерный отцовский авторитет, конфликты принципов, соперничества, чрезмерной требовательности).

9. Преимущественный тип эмансипации подростков от родителей (эмоциональный, когнитивный, поведенческий, нормативный).

10. Стиль семейной социализации (традиции, обычаи, нормы, ценности, культура, образование, сфера и уровень притязаний, жизненные устремления и способы их достижения).

11. Степень семейной адаптированности ребенка (привязан, отторжен, конфликтен, скрытен, привязан к обоим родителям, привязан к одному из членов семьи, разорваны связи с семьей, убегает, бродяжничает, длительное время отсутствует).

12. Направленность интересов семьи (на деятельность, общение, познание, удовлетворение материальных потребностей).

13. Формы досуга семьи.

14. Характер родственных отношений семьи.

15. Характер соседских отношений семьи.

16. Характер дружеских отношений семьи.

17. Уровень социального развития ребенка в семье:

а) семейные роли и статус;

б) культурное развитие;

в) национально-этническое самосознание;

г) социализированность в микросоциуме.

18. Общая оценка воспитательного потенциала семьи для личностного развития ребенка.

## **V. ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И РУПЫ**

### *Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности*

*Назначение.* Методика помогает определить ведущие потребности-



мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей - исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Кроме того, зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

*Инструкция.* Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен» - ПС) или несогласие («не согласен» - НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

<b>Утверждения</b>	<b>ПС НС</b>
1. Я прилагаю все усилия для того, что бы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.	5 4 3 2 1
2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если при этом выигрываю.	5 4 3 2 1
3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.	5 4 3 2 1
4. Мне нравится выполнять непростую работу.	5 4 3 2 1
5. Мне нравится брать на себя ответственность.	5 4 3 2 1
6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.	5 4 3 2 1
7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.	5 4 3 2 1
8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.	5 4 3 2 1
9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе.	5 4 3 2 1
10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.	5 4 3 2 1
11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.	5 4 3 2 1
12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.	5 4 3 2 1
13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.	5 4 3 2 1
14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.	5 4 3 2 1
15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.	5 4 3 2 1

Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос.

<i>Достижение успеха в целом</i>	<i>Стремление к власти</i>		<i>Тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению)</i>	
	<i>Балл</i>	<i>Номер утверждения</i>	<i>Балл</i>	<i>Номер утверждения</i>
<i>Номер утверждения</i>				
1		2		3
4		5		6
7		8		9
10		11		12
13		14		15

Итого:		Итого:		Итого:	
--------	--	--------	--	--------	--

В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит вашу доминирующую потребность – мотивационную доминанту личностной активности.

Об уровне выраженности каждой из трех шкал свидетельствуют следующие показатели:

19 и более - высокий; 8-18 - средний; 7 и менее - низкий.

### Определение уровня конфликтоустойчивости

*Назначение.* Данная методика позволяет выявить основные стратегии поведения в потенциальной зоне конфликта — межличностных спорах и косвенно определить уровень конфликтоустойчивости личности.

*Инструкция.* Внимательно прочитайте и оцените каждое из десяти полярных суждений, указанных в бланке, которые в большей мере свойственны вашему поведению. Для этого сначала определите, какое из двух крайних суждений подходит вам, а затем оцените его по 5- балльной системе. Помните, что промежуточная графа 3 означает равнозначное присутствие обоих качеств. Крайние же значения 4-5 и 1-2 характеризуют либо уклонение от споров, либо непринужденное участие в разрешении спорных моментов.

#### Бланк ответов

1	Уклоняюсь от спора	5 4 3 2 1	Рвусь в спор
2	Отношусь к конкуренту без предвзятости	5 4 3 2 1	Подозрителен
3	Имею адекватную самооценку	5 4 3 2 1	Имею завышенную самооценку
4	Прислушиваюсь к мнению других	5 4 3 2 1	Не принимаю иных мнений
5	Не поддаюсь провокации, не завожусь	5 4 3 2 1	Легко завожусь
6	Уступаю в споре, иду на компромисс	5 4 3 2 1	Не уступаю в споре: победа или поражение
7	Если взрываюсь, то потом ощущаю чувство вины	5 4 3 2 1	Если взрываюсь, то считаю, что без этого нельзя
8	Выдерживаю корректный тон в споре, тактичность	5 4 3 2 1	Допускаю тон, не терпящий возражений, бестактность
9	Считаю, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции	5 4 3 2 1	Считаю, что в споре нужно проявить сильный характер
10	Считаю, что спор — крайняя форма разрешения конфликта	5 4 3 2 1	Считаю, что спор необходимо для разрешения конфликта

#### Обработка и интерпретация данных

Оцените по пятибалльной системе, насколько у вас проявляется каждое из приведенных слева свойств. Подсчитайте общую сумму баллов.

Начертите свой профиль поведения в спорных ситуациях.

Проанализируйте причины полярных стратегий поведения с целью внесения необходимых корректив.

40-50 баллов — высокий уровень конфликтоустойчивости.

30-40 баллов — средний уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий об ориентации личности на компромисс, стремлении избегать конфликта.

20-30 баллов — низкий уровень конфликтоустойчивости, свидетельствующий о выраженной конфликтности.

1-19 баллов — очень низкий уровень конфликт. Данный уровень свойствен конфликтным людям.

### **Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест)**

Инструкция. Перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них — своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке — суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой — антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы делаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков.

#### **Опросник**

Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки	Признаки нездорового психологического климата
1. Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.	5-4-3-2-1	1. Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.
2. Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.	5-4-3-2-1	2. Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
3. Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.	5-4-3-2-1	3. Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
4. Успехи каждого из нас искренне радуют всех	5-4-3-2-1	4. Успех почти любого из нас может вызвать болезненную

остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.		реакцию окружающих
5. В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.	5-4-3-2-1	5. В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком
6. В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.	5-4-3-2-1	6. В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.
7. Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.	5-4-3-2-1	7. В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
8. У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.	5-4-3-2-1	8. Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе».
9. Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.	5-4-3-2-1	9. Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.
10. Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и всем коллективом.	5-4-3-2-1	10. Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем.
11. Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений.	5-4-3-2-1	11. У нас критические замечания чаще всегда носят характер явных или скрытых выпадов.
12. Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление.	5-4-3-2-1	12. Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает.
13. В нашем коллективе гласность — это норма жизни.	5-4-3-2-1	13. До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко.
Итого баллов		

### Обработка и интерпретация

Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов.

Высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42-65 баллов; средней благоприятности — 31-41 балл; незначительной благоприятности — 20-30 баллов.

Количественные показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

## **Экспертная диагностика руководства**

Назначение. Методика направлена на изучение трех классических стилей руководства: демократического (Д) авторитарного (А) и либерально-попустительского (Л). Их проявление определяется с помощью экспертной оценки деятельностного поведения реального или потенциального руководителя в 27 заданных ситуациях.

Инструкция. Просим вас оценить типичное поведение данного руководителя в 27 заданных ситуациях. В каждом случае вы должны выбрать один из трех вариантов поведения, свойственного данному лицу, и зафиксировать его в бланке ответов. Для этого рядом с номером проставьте ответ в буквенной форме. При наличии бланка с возможными вариантами ответов обведите кружочком соответствующий ответ.

### Опросник

1. Руководитель а) централизует руководство, требует, чтобы обо всем сразу докладывали именно ему; б) пассивен, можно сказать, что плывет по течению в) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными.

2. Руководитель: а) в критических ситуациях, как правило, переходит на более жесткие методы руководства; б) сталкиваясь с трудностями, начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными; в) в критических ситуациях плохо справляется с руководством коллективом.

3. Руководитель: а) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о возможных трудностях; б) умеет общаться, но ограничивает общение с подчиненными, держится на расстоянии от них; в) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении.

4. Руководитель: а) когда он отсутствует, члены группы работают хуже; б) если даже временно покидает коллектив, то люди не снижают продуктивности; в) такой, что члены коллектива работают при нем не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше.

5. Руководитель: а) на критику обычно не обижается, прислушивается к ней; б) критику выслушивает, обещает принять меры, но ничего не делает; в) не любит, когда его критикуют, и не скрывает этого.

6. Руководитель: а) сам обращается за советом к подчиненным; б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали; в) такой, что подчиненные не только советуют но и дают ему указания.

7. Руководитель: а) контролирует работу от случая к случаю; б) всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом; в) контролируя работу, всегда заметит положительные результаты, похвалит тех, кто этого заслуживает.

8. Руководитель: а) интересуется только выполнением намеченного плана, и ему безразлично, как при этом люди относятся друг к другу; б) решая повседневные задачи, старается создать и поддержать доверительные отношения между людьми в коллективе; в) в эффективной работе особенно не заинтересован, подходит к работе формально.

9. Руководитель: а) приказывает так, что хочется выполнить задание; б) приказывать не умеет, его приказы не имеют требуемой силы; в) обращается с просьбой, а получается приказ

10. Руководитель: а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком; б) если что-либо не знает, то не боится показать это и обращается за помощью к членам коллектива; в) если не знает, как решить вопрос, чаще всего все пускает на самотек.

11. Руководитель: а) такой, что складывается впечатление, будто он боится много брать на себя; б) ответственность распределяет между собой и членами коллектива; в) концентрирует ответственность в своих руках.

12. Руководитель: а) хочет, чтобы его помощники были яркими и интересными людьми; б) добивается, чтобы помощники подчинялись ему во всем безотказно; в) такой, что ему все равно, кто у него помощник.

13. Руководитель: а) такой, что все довольны, когда он отсутствует, чувствуют некоторое облегчение; б) такой, что с ним работать интересно, все с радостью ждут его возвращения; в) такой, что отсутствие его не замечается, члены коллектива к нему почти безразличны.

14. Руководитель: а) такой, что для выполнения работы ему нередко приходится уговаривать членов коллектива; б) никогда не просит, всегда настаивает, приказывает, распоряжается; в) часто обращается к подчиненным с поручением, советом, просьбой.

15. Руководитель: а) всегда доброжелателен к подчиненным; б) по отношению к подчиненным может быть нетактичным и грубым; в) характер обращения с подчиненными бывает разным, часто меняется.

16. Руководитель: а) привлекает к управлению рядовых членов коллектива; б) нередко перекладывает свои функции на других; в) создает обстановку, когда управленческие функции фактически принимают на себя другие члены коллектива.

17. Руководитель: а) не влияет на дисциплину, она определяется другими; б) умеет поддерживать дисциплину и порядок; в) такой, что дисциплина всегда неплохая, так как все его боятся.

18. Руководитель: а) общается только по сугубо деловым вопросам; б) разговаривая с подчиненными о делах, спросит и о личном; в) такой, что нередко трудно понять, чего он хочет.

19. Руководитель: а) единолично принимает решения или отменяет их; б) старается уйти от выполнения сложного и хлопотливого дела; в) старается решать дела с подчиненными, единолично принимает решения лишь в срочных случаях.

20. Руководитель: а) руководит так, что в его коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие; б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение; в) способствовал текучести кадров в коллективе, люди уходят и не жалеют об этом.

21. Руководитель: а) способствует тому, чтобы подчиненные самостоятельно принимали решения; б) иногда навязывает свое мнение, а

говорит, что это мнение большинства, в) создал такую обстановку, что исполнители предоставлены сами себе.

22. Руководитель: а) всегда советуется со всеми, особенно с опытными работниками б) советуется только с вышестоящими руководителями: в) советуется с коллективом изредка.

23. Руководитель: а) инициативу подчиненных не поощряет; б) инициативу подчиненных поддерживает; в) обычно ждет подталкивания со стороны.

24. Руководитель: а) использует любимый лозунг давай-давай! б) требователен, но справедлив; в) пожалуй, весьма не требовательный человек.

25. Руководитель: а) предпочитает следовать уже отработанным нормам, требования; б) охотно поддерживает целесообразные нововведения; в) нововведения чаще все пропускает мимо себя.

26. Руководитель: а) в своей работе широко опирается на общественные организации; б) создал обстановку, когда некоторые важные дела общественной жизни коллектива чаще всего решаются без него; в) не очень считается с общественными организациями.

27. Руководитель: а) таков, что ему безразлично, что о нем думают подчиненные б) никогда не проявляет своего превосходства над членами коллектива; в) считает себя незаменимым в коллективе

Обработка и интерпретация результатов

Ключ

Диагностика стиля производится на основе преобладания числа совпадений с ключом.

Группа утверждений	Утверждение			Группа утверждений	Утверждение		
	а	б	в		а	б	в
1	А	Л	Д	15	Д	А	Л
2	А	Д	Л	16	Д	А	Л
3	Д	А	Л	17	Л	Д	А
4	А	Д	Л	18	А	Д	Л
5	Д	Л	А	19	А	Л	Д
6	Д	А	Л	20	А	Д	Л
7	Л	А	Д	21	Д	А	Л
8	А	Д	Л	22	Д	Л	А
9	Д	Л	А	23	А	А	Л
10	А	Д	Л	24	А	Д	Л
11	Д	Л	А	25	А	Д	Л
12	Д	А	Л	26	Д	Д	А
13	А	Д	Л	27	Л	Д	А
14	Л	А	Д				

## Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1989.
2. Андриенко Е.В. Социальная психология. – М., 2000.
3. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – М., 1986.
4. Донцов А.Н. Проблемы групповой сплоченности. – М., 1979.
5. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М., 1999.
6. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. – СПб.: Питер, 2002.
7. Майерс Д. Социальная психология. – СПб., 1999.
8. Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. – М., 1993.
9. Робер М.-А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988.
10. Парыгин Б.Д. Социальная психология: Уч. пособие. – СПб., 2003.
11. Педагогическая психология: Учебник для вузов /Под ред. Н.В. Клюевой. – М., 2003.
12. Психология. Словарь /Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990.
13. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб., 2001.
14. Социальная психология /Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. – М., 2001.
15. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. – М., 1995.
16. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002.
17. Ядвиршис Л.А. Подготовка учителя к работе с семьей. – Брянск, 1999.



## **Содержание**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
II. ПРОБЛЕМА ГРУППЫ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ .....	15
III. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ.....	24
IV. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ .....	29
V. ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ.....	32
Список использованной литературы.....	40
Содержание.....	41

# ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

## II. Социальная психология личности и группы

*Учебно-методическое пособие*

Подписано в печать 26.09.2011. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Печать офсетная.  
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 3,25. Тираж 500 экз. Заказ № \_\_\_\_.  
Отпечатано с готового оригинал-макета в редакционно-издательском  
отделе Брянского института  
повышения квалификации работников образования  
241050, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 34 «А»