

ЧЕРНІГІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Т.Г. ШЕВЧЕНКА

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра соціальної та практичної психології

А.О. Лісневська

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ МАЛИХ ГРУП

Методичні рекомендації
до вивчення спецкурсу для студентів 3-го курсу
спеціальності "Психологія"



Чернігів – 2012

УДК 316.023.4 : 159.9 (072)

ББК Ю954 я 73

Л 63

Рецензенти:

Плющ О.М. – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії соціально-психологічних технологій Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Дерев'янюк С.П. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та вікової психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка

Лісневська А.О.

Л 63 **Соціальна психологія малих груп:** методичні рекомендації з вивчення спецкурсу «Соціальна психологія малих груп» для студентів 3-го курсу спеціальності «Психологія». – Чернігів, 2012. – 72 с.

Методичні рекомендації підготовлені відповідно до навчальної програми спецкурсу «Соціальна психологія малих груп», який передбачено тематикою спецкурсів кафедри соціальної та практичної психології.

У методичній розробці викладено загальні дані про зміст лекційних і семінарських занять, методичні вказівки щодо їх теоретичного опрацювання, питання для самоконтролю. Представлено завдання для самостійної та індивідуальної роботи, призначені для активного й осмисленого засвоєння теоретичних знань і вироблення практичних умінь.

За структурою навчально-методичне видання відповідає вимогам кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Крім різних форм аудиторної та позааудиторної роботи, наводяться приклади тестових завдань, питання до заліку, список рекомендованої літератури.

Для студентів вищих навчальних закладів, які вивчають спецкурс «Соціальна психологія малих груп» або нормативний курс «Соціальна психологія».

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
психолого-педагогічного факультету
(*протокол № 4 від 26 листопада 2012 р.*)

ББК Ю954 я 73

УДК 316.023.4 : 159.9 (072)

© А.О. Лісневська, 2012

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Навчально-тематичний план.....	6
Позначки та символи, які використовуються в текстах.....	7
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ	
Змістовний модуль 1. «Теоретико-методологічний аналіз малих груп. Утворення та розвиток малої групи, її соціально-психологічні характеристики як суб'єкта діяльності».....	8
Змістовний модуль 2. «Процес функціонування малої групи».....	25
ЗМІСТ ПРОГРАМИ СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	
Змістовний модуль 1. «Теоретико-методологічний аналіз малих груп. Утворення та розвиток малої групи, її соціально-психологічні характеристики як суб'єкта діяльності».....	42
Змістовний модуль 2. «Процес функціонування малої групи».....	48
ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	
Завдання для самостійної роботи студентів.....	57
Завдання для індивідуальної роботи студентів	58
ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ	
Приклади тестових завдань поточного контролю.....	59
Питання до заліку.....	60
ЛІТЕРАТУРА ДО СПЕЦКУРСУ	61
ДОДАТКИ	66

ПЕРЕДМОВА

Весь період розвитку соціальної психології ознаменувався більш або менш активним вивченням малих груп. І це не випадково, оскільки малі групи є одним з основних об'єктів соціально-психологічного аналізу. Інтерес до вивчення малих груп зумовлений тим, що мала група – це основна форма соціального об'єднання людей, яка концентрує в собі всі види соціальних зв'язків і відображає специфіку соціального устрою суспільства. Саме через малі групи людина розвивається як особистість, залучається до різних видів діяльності, виявляє себе як суб'єкт суспільних відносин. Виходячи з того, що малі групи відіграють величезну роль в житті кожної людини, стає зрозумілим, чому спецкурс «Соціальна психологія малих груп» було включено до навчального плану підготовки фахівців у галузі психології. Практична діяльність психолога обов'язково передбачає взаємодію або з малими групами, або з окремими людьми – членами малих груп.

Особливістю даного **спецкурсу** є цілісний, інтегрований характер (психологія малих груп є добре розробленим розділом соціальної психології, що дозволяє узагальнити і систематизувати наукові доробки для того, щоб розкрити закономірності утворення, розвитку та функціонування малої групи) і практична значущість (технології роботи з малою групою можуть бути використані в просвітницькій, розвивальній, психодіагностичній, психокорекційній, психотерапевтичній діяльності психолога).

Навчальний спецкурс «Соціальна психологія малих груп» тісно пов'язаний як з дисциплінами психологічного циклу (загальна, вікова, соціальна психологія, психологія статі, конфліктологія, психодіагностика), так і з дисциплінами соціально-філософського циклу (філософія, соціологія, політологія, історія).

Метою вивчення **спецкурсу** є ознайомлення студентів з соціально-психологічними характеристиками малих груп та з психологічними явищами, які виникають у процесі спілкування і взаємодії між людьми в малих групах; ці психологічні явища характеризують не окремих індивідів, а взаємозв'язки та стосунки між цими індивідами і групою, а також саму малу групу як цілісність.

Завдання спецкурсу:

- ознайомлення з теоретико-методологічними підходами вивчення малих груп, які сформувалися в зарубіжній та вітчизняній психологічній науці;
- ознайомлення з сучасними тенденціями дослідження малих груп у соціальної психології;
- формування наукових поглядів щодо закономірностей утворення, розвитку та функціонування малих груп;
- сприяння розвитку розумових умінь аналізувати різні соціально-психологічні явища, які виникають у процесі групового функціонування;
- сприяння розвитку практичних умінь діагностувати та оптимізувати соціально-психологічні характеристики малих груп.

Після опанування спецкурсу студенти повинні *знати*:

- теоретико-методологічні засади вивчення малих груп;
- структурні та динамічні характеристики малих груп;
- особливості феноменології функціонування малих груп;
- екологічний аспект життєдіяльності малих груп;
- закономірності впливу малих груп на поведінку індивіда, особливості протікання його психічних процесів і станів.

На основі засвоєних знань студенти повинні *вміти*:

- аналізувати соціально-психологічні характеристики малих груп, висувати припущення щодо причин порушень групової взаємодії;
- використовувати наукові методи дослідження соціально-психологічних характеристик малих груп;
- розроблювати практичні рекомендації щодо оптимізації діяльності малих груп;
- попереджати негативні ефекти функціонування малих груп, сприяти ефективній груповій взаємодії.

Програма спецкурсу має науково-практичний характер. Викладання спецкурсу базується на теоретичному (лекційному) та практичному (семінарські та практичні заняття) циклах. Широко використовується самостійна та індивідуальна робота студентів.

Спецкурс розрахований на 90 годин, з них 40 аудиторних: 24 лекційних та 16 семінарсько-практичних. На самостійну роботу студентів передбачено 50 годин.

По закінченню спецкурсу студенти складають *залік*.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назва розділів, тем	Кількість годин					Самостійна робота
	Всього	Аудиторна робота				
		Аудиторні	Лекції	Семінари	Практичні	
Модуль 1.						
Теоретико-методологічний аналіз малих груп. Утворення та розвиток малої групи, її соціально-психологічні характеристики як суб'єкта діяльності						
Тема 1. Проблема вивчення малих груп у соціальній психології	8	4	2	2		4
Тема 2. Утворення та розвиток малої групи	10	4	2	2		6
Тема 3. Структура малої групи	5	2	2			3
Тема 4. Норми і нормативний вплив малої групи	7	4	4			3
Тема 5. Згуртованість у малій групі	10	4	2	2		6
<i>Всього по першому модулю</i>	<i>40</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>6</i>		<i>22</i>
Модуль 2.						
Процес функціонування малої групи						
Тема 6. Лідерство і керівництво в малій групі	10	4	2	2		6
Тема 7. Ухвалення групових рішень	10	4	2	2		6
Тема 8. Міжособистісні стосунки в малій групі	18	8	4		4	10
Тема 9. Екологія малої групи	4	2	2			2
Тема 10. Групові ефекти	8	4	2	2		4
<i>Всього по другому модулю</i>	<i>50</i>	<i>22</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>28</i>
ВСЬОГО	90	40	24	12	4	50

ПОЗНАЧКИ ТА СИМВОЛИ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ У ТЕКСТАХ МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ



відновіть знання;



зверніть увагу (увага);



запам'ятайте;



визначення;



основні питання;



прочитайте;



ключові поняття;



питання для самоконтролю.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МАЛИХ ГРУП. УТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТОК МАЛОЇ ГРУПИ, ЇЇ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЯК СУБ'ЄКТА ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 1. Проблема вивчення малих груп у соціальній психології




1. Поняття малої групи, її характерні ознаки.
2. Класифікації малих груп.
3. Етапи вивчення, теоретичні підходи дослідження малих груп.




Ключові поняття: мала група, діада, тріада, контактність групи, цілісність групи, первинні – вторинні групи, формальні – неформальні групи, референтні групи – групи членства, природні – штучні групи, тимчасові – відносно постійні групи, згуртовані – конфліктні групи, інтровертні – екстравертні групи, соціальна фасилітація, соціальна інгібіція.

Навчально-методичний матеріал


1.  Перед початком вивчення курсу зверніть увагу, що психологія малих груп – традиційний і добре розроблений розділ соціальної психології. Вивчення малих груп вражає кількістю та глибиною емпіричних досліджень, різноманітністю теоретичних підходів. У певному сенсі всю традиційну соціальну психологію можна розглядати як психологію малих груп.


Існує безліч визначень малої групи. Г. Андреева наводить найбільш універсальне визначення, котре допускає безліч тлумачень залежно від того, яким змістом наповнити ті поняття, які його утворюють.

 **Мала група** – це нечисленна за складом група, члени якої об'єднані спільною соціальною діяльністю і знаходяться в безпосередньому особистому спілкуванні, що є основою для виникнення емоційних взаємин, групових норм і групових процесів.


О. Донцов виділяє такі *характерні ознаки малої групи*: 1) включення в систему соціальних відносин, яка визначає можливість виникнення, смисл і межі існування групи, задає норми та правила групової поведінки; 2) спільна мета; 3) часта й тривала взаємодія членів групи, 4) спільність вражень і переживань; 5) тривалість існування групи, достатня для виникнення специфічної мови, групової історії та культури; 6) певна організація і структура; 7) внутрішня розчленованість функцій та групових ролей; 8)

усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи, виникнення почуття «Ми»; 9) визнання групи її соціальним оточенням.


 Для виокремлення малої групи як об'єкта аналізу важливо чітко визначитися з її кількісними характеристиками. У науковій літературі досить давно йде дискусія про нижню і верхню межу малої групи. Щодо нижньої межі й до сьогодні не існує єдиної думки. Одна частина дослідників вважає, що найменшою малою групою є група з 2-х осіб, або «діада», друга – група з 3-х осіб, або «тріада». Кожна група дослідників підкреслює, що стосунки між людьми в «діадах» і «тріадах» якісно відрізняються між собою.

 Отже, нижня межа малої групи встановлюється за кількісною величиною (2-3 особи). Проте надалі будемо враховувати, що групи з 2-х осіб («діади») та групи з 3-х осіб («тріади») якісно відрізняються одна від одної. Докладніше зі специфікою групових процесів у діадах і тріадах можна ознайомитися в праці (68).


Досить гостро стоїть питання і про верхню межу малої групи. Незважаючи на те, що в науковій літературі можна зустріти різні числа, що характеризують верхню межу малої групи (7, 10, 15, 20 і навіть 30-40 осіб), ряд дослідників наголошує на тому, що верхня межа малої групи не має визначеної кількісної величини. Так, на думку Г. Андреевої, якщо група задана в якомусь конкретному розмірі і якщо цей розмір є достатнім для виконання конкретної діяльності, то саме ця межа і є «верхньою». У свою чергу, В. Дружинін, А. Журавльов вказують, що верхня межа малої групи визначається за такими характеристиками, як контактність (можливість членів групи регулярно спілкуватися один з одним) і цілісність (спільність членів групи, що дозволяє сприймати їх як єдине ціле). Якщо група втрачає ці характеристики, вона припиняє бути малою групою.


 Отже, верхня межа малої групи не має чітко визначеної кількісної величини. Вона визначається вимогами діяльності, яку виконує група, та характером міжособистісних стосунків, які склалися в ній.


2. Посилений інтерес науковців до вивчення малих груп призвів до розробки великої кількості їх класифікацій.

 Серед найпоширеніших у науковій літературі є класифікації малих груп Ч. Кулі (первинні та вторинні групи), Е. Мейо (формальні і неформальні групи), Г. Хаймана (референтні групи та групи членства).

Окрім вказаних загально визнаних класифікацій, виділяють природні (засновані на природних потребах людей) та штучні (засновані на раціональній основі), тимчасові й відносно постійні, згуртовані та конфліктні, інтровертні (орієнтовані «на себе») й екстравертні («орієнтовані назовні») малі групи тощо.

 Ґрунтовний аналіз класифікацій малих груп наведено в роботах Г. Андреевої; Л. Десева; М. Корнева, А. Коваленко; Р. Кричевського, О. Дубовської (3; 19; 31; 38).

3.  Перші експерименти, пов'язані з дослідженням малих груп, було проведено ще до виникнення соціальної психології як науки. У 1897 р. американський психолог Н. Триплетт опублікував результати експериментальних досліджень, в яких порівнювалася ефективність індивідуальної дії, що виконується наодинці та в умовах групи. Але незважаючи на важливість одержаних даних, малі групи стали інтенсивно вивчатися лише в 20-х рр. XX ст.


 До перших класичних експериментів, пов'язаних з дослідженням малих груп, належать експерименти В. Мьоде (Німеччина, 1920 р.), Ф. Олпорта (США, 1924 р.), В. Бехтерева (Росія, 1928 р.).

Саме з 20-х рр. XX ст. починають інтенсивно проводитися дослідження малих груп, які хронологічно можна поділити на три етапи.

Перший етап (кінець XIX – 20-ті рр. XX ст.) – вивчення впливу присутності групи і групової взаємодії на протікання психічних процесів у людини. У результаті проведених емпіричних досліджень було описано два групові ефекти: соціальна фасилітація та соціальна інгібіція.

Другий етап (30-40-ві рр. XX ст.) – вивчення взаємодії індивідів у малій групі. У цей період значний внесок у дослідження малих груп здійснили такі західні вчені, як К. Левін (закономірності групової динаміки), М. Шериф (феномен групового тиску, утворення групових норм), Е. Мейо (вплив характеру міжособистісних стосунків на ефективність групової діяльності). У радянській психології особлива увага приділялася дослідженню колективів (закономірності розвитку колективу, проблеми керівництва і лідерства в колективі, нормативна регуляція поведінки членів колективу, згуртованість колективу тощо). Серед радянських учених, які займалися в цей період вивченням малих груп, можна назвати Б. Беляєва, П. Блонського, А. Залужного, А. Макаренка, Д. Ельконіна та ін.

Третій етап (з 50-х рр. XX ст.) – вивчення окремих характеристик малої групи (групова структура, комунікативні мережі, типи взаємодії в групі та ін.). Саме в цей час оформилися основні теоретичні підходи вивчення малих груп, удосконалилися методи дослідження малих груп.

 У західній соціальній психології вивчення малих груп здійснювалося в рамках таких теоретичних підходів: теорія поля, інтеракціоністський напрямок, теорія систем, соціометричний напрямок, психоаналітичний напрямок, загальнопсихологічний підхід, емпірико-статистичний напрямок, теорія підкріплення.

У радянській психології склалися чотири великі дослідницькі підходи вивчення малих груп: діяльнісний підхід, соціометричний напрямок, параметрична концепція, організаційно-управлінський підхід.

Зі змістом цих підходів можна ознайомитися в працях (3; 4; 17; 31; 38; 48; 61; 62; 64; 65; 70).

Література: *основна* – 3; 31; 38.

додаткова – 19; 23; 41; 68; 70; 76.

Тема 2. Утворення та розвиток малої групи



1. Теорії виникнення малої групи.
2. Моделі розвитку малої групи: одномірні, двомірні моделі та моделі колективування.
3. Механізми становлення малих груп (механізми групової динаміки).



Ключові поняття: ділова (інструментальна) активність групи, емоційна (експресивна) активність групи, фази розвитку групи, колектив, етапи розвитку групи як колективу, розв'язання внутрішньогрупових суперечностей, «ідеосинкразичний кредит», психологічних обмін.

Навчально-методичний матеріал

1. Однією з найважливіших проблем є проблема виникнення та розвитку малої групи. Групоутворення – це складний процес, у результаті якого випадкове об'єднання людей набуває якісно нових характеристик, котрі роблять його здатним до спільної діяльності.



Перед початком вивчення конкретних теорій виникнення малих груп, згадайте, як пояснюється сутність соціальної (у тому числі й міжособистісної) взаємодії в таких теоретичних напрямках психології, як необіхевіоризм, фрейдизм, когнітивізм, інтеракціонізм.

Існує декілька теорій, які пояснюють, чому люди об'єднуються в малі групи.

Теорія соціального насліддя – вказує, що люди навчаються залежності від інших людей з самого дитинства, отримуючи любов, дружбу, допомогу, інформацію через групи (перша з таких груп – це батьківська сім'я).

Теорія соціального порівняння – наголошує, що люди об'єднуються в малі групи через те, що мають труднощі у виробленні правильних поглядів щодо середовища та своїх можливостей. Перевірити правильність своїх поглядів можна через порівняння власних переконань і дій з переконаннями та діями інших людей. Оскільки фізична реальність є невизначеною, люди створюють соціальну реальність, щоб мати інформацію для порівняння і захистити себе від неадекватних рішень та суджень.

Теорія обміну – розглядає процес утворення малих груп з точки зору тих «вигод», які вона надає своїм членам. Чим більше «вигод» забезпечує група, тим більш бажаною вона буде для своїх членів. Вигода є результатом співвідношення винагород і витрат, якими обмінюються члени групи між собою в процесі групового функціонування. Винагороди – це ті позитивні елементи, які можна отримати при соціальному обміні, витрати – це ті ресурси, які люди віддають групі. Якщо винагороди перевищують витрати, то людина буде прагнути вступити до даної малої групи.

Теорії соціобіології – припускають, що люди, як і багато інших біологічних видів, об'єднуються один з одним у цілях виживання (вказані теорії знаходяться під сильним впливом праць Ч. Дарвіна). Люди розуміють, що в

малій групі можна краще захиститися від ворогів, легше вести господарство, виховувати дітей, полувати, піклуватися про хворих та поранених тощо.

Отже, серед науковців не існує єдиної думки щодо причин об'єднання людей у групи. Прийнято вважати, що виникнення малих груп спричиняється сукупністю соціальних і психологічних чинників (потреба в існуванні та функціонуванні суспільства; очікування, пов'язані з майбутнім членством; прагнення задовольнити потреби, пов'язані зі сферою спілкування та ін.).

2. Розвиток малих груп – складний процес. Існує багато моделей, які пояснюють розвиток групи. Серед найпоширеніших – одномірні та двомірні моделі й моделі колективоутворення.

✂ Для того, щоб розібратися в сутності одномірних та двомірних моделей розвитку малих груп, необхідно запам'ятати, що в кожній групі є дві сфери групової активності: ділова (інструментальна) та емоційна (експресивна). Отже, одномірні моделі розкривають розвиток групи в якійсь одній сфері, а двомірні моделі – відразу в двох сферах.

Прикладом одномірної моделі розвитку малої групи в сфері ділової активності є модель Е. Мабрі. Вона включає чотири фази: *латентна фаза* (група знайомитися з поставленим завданням); *адаптаційна фаза* (члени групи узгоджують свої можливості та свої дії); *інтеграційна фаза* (група об'єднує індивідуальні зусилля своїх членів, вироблює спільну стратегію дій); *фаза досягнення необхідного рішення* (група вирішує поставлене перед нею завдання).

Прикладом одномірної моделі розвитку малої групи в сфері емоційної активності є модель І. Волкова. Вона також складається з чотирьох фаз: *фаза первинного сприймання* (пов'язана з формуванням першого враження членів групи один про одного); *фаза зближення* (включає оцінку партнера і самооцінку, формування настанови на спільну дію); *фаза спільної дії* (полягає у визначенні статусу членів групи й прийнятті міжособистісних ролей у спілкуванні); *фаза зчеплення* (передбачає зміцнення почуття «Ми», формування норм спілкування і активізацію механізмів взаємовпливу).

Двомірні моделі розглядають розвиток групи одночасно в діловій та емоційній сферах групової активності. У таких моделях підкреслюється, що для кожної сфери групової активності характерні свої фази розвитку, які є взаємопов'язаними одна з одною.

Найпопулярнішою двомірною моделлю розвитку малої групи є модель Б. Такмена. Відповідно до цієї моделі, у кожній з вищезазначених сфер групової активності група проходить по чотири послідовні фази розвитку (Таблиця 1). Розвиток обох сфер групової активності відбувається одночасно: зміни в одній сфері супроводжуються змінами в іншій сфері.



Моделі колективоутворення розроблялися в радянській психології. Під колективом розуміли найвищий рівень розвитку малої групи, сформованої на основі спільної соціально значущої діяльності. Найвідоміші серед цих

моделей – Стратометрична концепція А. Петровського і Параметрична концепція Л. Уманського.

Таблиця 1

Розвиток малої групи в сферах ділової та емоційної активності

Назва фази	Сфера ділової активності	Сфера емоційної активності
Формувальна фаза	знайомство з завданням, пошук оптимального способу його розв'язання	прагнення одержати якомога більше інформації про групу, отримати схвалення з боку інших членів групи
Буремна фаза	виникнення різних точок зору щодо вирішення завдання або протидія членів групи вимогам завдання	період конфліктів, коли члени групи стикаються між собою з будь-якого приводу
Нормувальна фаза	максимальний інформаційний обмін, вироблення спільної стратегії щодо розв'язання завдання	ворожість і конфлікти зменшуються, члени групи йдуть на компроміси один з одним
Виконавча фаза	розв'язання поставленого завдання	утворення рольової структури групи
Фаза реформування	зниження активності групи, розпад групи (наступає, коли групові цілі досягнуті або відкладені, а члени групи не відчують потреби спілкуватися один з одним)	

3. До актуальних проблем дослідження малих груп належить також проблема визначення механізмів розвитку малої групи. У зарубіжній та вітчизняній психології описано три основні механізми динаміки малої групи.

1. *Розв'язання внутрішньогрупових суперечностей* – розвиток групи відбувається через загострення і розв'язання внутрішньогрупових суперечностей.



Докладніше з особливостями впливу внутрішньогрупових суперечностей на груповий процес можна ознайомитися в працях М. Корнева, А. Коваленко; Р. Кричевського, О. Дубовської; А. Сидоренкова (31; 38; 74; 75).

2. *«Ідеосинкразичний кредит»* – це своєрідний дозвіл групи на відхилення від групових норм, який надається її членам. Чим вище статус члена групи, тим більшим є цей дозвіл. Прикладом такого члена групи може бути лідер, який ціною відходу від усталених норм сприяє ефективнішому досягненню групових цілей, піднімаючи групу на вищий рівень функціонування.

3. *Психологічний обмін* – розвиток групи здійснюється через обопільне задоволення членами групи соціальних і психологічних потреб один одного. Передбачається, що кожний індивід у групі вносить певний ціннісний внесок у її функціонування. Під ціннісним внеском розуміють будь-які корисні дії, котрі «працюють» на задоволення потреб як окремих індивідів, так і групи в цілому. Чим вищий спільний ціннісний внесок членів групи, тим розвиненішою є група.

Література: основна – 13; 31; 38.
додаткова – 3; 74; 75; 76.

Тема 3. Структура малої групи



1. Багатомірний підхід до вивчення групової структури.
2. Порівневий підхід до вивчення групової структури.
3. Моделі групової структури.



Ключові поняття: *структура групи, система формальних зв'язків у групі, система неформальних зв'язків у групі, соціометричне (статусне) вимірювання групової структури, комунікативне вимірювання групової структури, вимірювання соціальної влади і впливу, статичні моделі групової структури, динамічні моделі групової структури.*

Навчально-методичний матеріал



Структура – одна з найважливіших характеристик малої групи. Вона свідчить про рівень розвитку групи, про ділові та міжособистісні стосунки, які склалися в ній, про розподіл групових функцій і ролей, а також про багато інших проявів групової життєдіяльності.



Структура групи – це сукупність зв'язків, які складаються в групі.

Оскільки зв'язки, які реально існують між членами групи, різноманітні та складні, використовують два основні підходи щодо їх аналізу й описування: багатомірний підхід і порівневий підхід.

1. Багатомірний підхід вивчення групової структури характерний для західної соціальної психології. Відповідно до даного підходу, у групі існує декілька рівноцінних систем зв'язків між членами групи.



Саме в рамках багатомірного підходу виділяють: *систему формальних зв'язків* (або формальну структуру групи) – це стосунки в групі, задані формальними приписами; і *систему неформальних зв'язків* (або неформальну структуру групи) – це стосунки в групі, які формуються на основі емоційних уподобань або нехтувань. Обидві системи зв'язків, як правило, існують у групі одночасно, взаємодоповнюючи одна одну.


Подальші дослідження показали, що виділення тільки двох структур групи – формальної і неформальної – часто виявляється недостатнім для описування всієї різноманітності зв'язків, що складаються в групі. Тому в рамках кожної з названих структур було виділено додаткові вимірювання: соціометричне (статусне) вимірювання, комунікативне вимірювання, вимірювання соціальної влади та впливу.




Соціометричне (статусне) вимірювання – це сукупність статусних позицій у групі, що розрізняються за ступенем престижності. Джерелом високого або низького статусу в групі може бути все, що становить певну соціальну цінність для членів конкретної малої групи: вік, стать, зарплата, посада, кваліфікація, досвід, особистісні якості, здібності тощо.


Набуття статусу є різним у формальній і неформальній групах. У формальній групі статусні позиції чітко визначені та зафіксовані в штатному


розкладі. У неформальній групі статусні позиції розподіляються на основі симпатій і антипатій між членами групи. Отже, якщо формальний статус зазвичай чітко визначений та заданий приписами організації, то неформальний статус визначити набагато складніше. Для цього використовують метод соціометрії.

 **Комунікативне вимірювання** – це сукупність інформаційних зв'язків між членами групи. Основні характеристики комунікативного вимірювання: положення члена групи в системі комунікацій; частота й усталеність комунікативних зв'язків; типи комунікативних мереж у групі.


Як правило, виділяють два типи комунікативних мереж: *централізовані* комунікативні мережі – для них притаманні наявність центральної позиції в комунікативній мережі, нерівні можливості в доступі до інформації; і *децентралізовані* комунікативні мережі – для них властиві відсутність центральної позиції, рівні можливості в доступі до інформації.

 Кожний тип комунікативних мереж має свою специфіку. Переваги груп з централізованими комунікативними мережами: чітка організація, швидке розв'язання завдань, менша кількість помилок при пошуку оптимального способу вирішення завдання. Переваги груп з децентралізованими комунікативними мережами: висока готовність до дії, чутливість до нововведень, вища задоволеність від процесу ухвалення рішень і виконання завдань.

 Тривалий час дискусійним було питання, який тип комунікативних мереж є кращим. Однозначної відповіді на це питання не існує. Ефективність типу комунікативних мереж залежить від характеру розв'язуваного завдання: регламентовані завдання ефективніше розв'язують групи з централізованими, а творчі завдання – групи з децентралізованими комунікативними мережами.

 **Вимірювання соціальної влади і впливу** – це сукупність зв'язків членів групи, зумовлена їхньою здатністю впливати один на одного.


Д. Френч і Б. Равен виділили наступні типи соціальної влади між людьми: 1) *влада, що винагороджує* – сприяє винагородженню іншої особи; 2) *влада, що примушує* – сприяє приневоленню, покаранню; 3) *легітимна влада* – припускає, що один суб'єкт має узаконене право приписувати поведінку іншому; 4) *референтна влада* – ґрунтується на симпатії, емоційних уподобаннях; 5) *експертна влада* – ґрунтується на компетентності суб'єкта в певному виді діяльності. Кожний тип соціальної влади передбачає вплив, що має виражений або соціальний, або психологічний характер.

 Зверніть увагу, що перераховані вище вимірювання групової структури тісно взаємопов'язані: найвпливовіший член групи часто сприймається як своерідний комунікативний центр, його частіше описують як привабливу особу, на його думку зважають у процесі групового функціонування. Отже, соціометричне (статусне) та комунікативне вимірювання, а також вимірювання

соціальної влади і впливу тією або іншою мірою можуть пересікатися один з одним, визначаючи положення людини в груповій структурі.


2. Порівневий підхід вивчення групової структури характерний для радянської соціальної психології. Відповідно до даного підходу, у групі існує декілька систем зв'язків, які розташовані ієрархічно. Основу стосунків у групі складають офіційні (ділові) взаємини, а неофіційні (емоційні) взаємини розглядаються як додаткові до них. Відповідно, виділяють такі рівні стосунків у групі:

- 1) офіційні ділові стосунки – ядро групової структури;
- 2) неофіційні ділові стосунки – формуються в ході реалізації спільної діяльності, ґрунтуються на особистісних властивостях і здібностях членів групи;
- 3) неофіційні емоційні стосунки – це різні форми міжособистісного спілкування, засновані на психологічних потребах людини; вони виникають стихійно і виходять за рамки виконуваної діяльності.

 Найвідомішою моделлю, яка була розроблена в рамках порівневого підходу до вивчення групової структури, є модель колективу А. Петровського. Вона має ієрархічну будову, оскільки значущість ділових і міжособистісних стосунків у ній нерівноцінна. Причина цього – визнання спільної діяльності смисловірним підґрунтям функціонування групи.

3. Групову структуру можна розглядати як усталене утворення або як утворення, що знаходиться в процесі розвитку. Залежно від цього, моделі групової структури поділяють на два типи: *статичні* – описують усталений стан групової структури (доведено, що цінність таких моделей невисока); і *динамічні* – вказують на поступові зміни групової структури (користуються популярністю в соціальній психології).

До найпопулярніших динамічних моделей належать моделі групової структури Р. Кеттелла, Д. Хоманса, Р. Бейлса та інших учених. Описуючи поступові зміни в груповій структурі, ці моделі пояснюють ряд аспектів життєдіяльності групи, котрі є необхідними для розуміння групової динаміки, а також організації діяльності групи.

 Докладніше з цими моделями можна ознайомитися в праці Р. Кричевського, О. Дубовської (38).

Література: *основна* – 26; 38; 76.
додаткова – 22; 55; 64; 65; 76.

Тема 4. Норми і нормативний вплив малої групи



1. Поняття групових норм, їх значення для функціонування групи.
2. Нормативний вплив групової більшості.
3. Нормативний вплив групової меншості.
4. Нормативний вплив референтних груп особистості.



Ключові поняття: *групові норми, соціальні санкції, конформність, конформна поведінка, групова меншість, референтна група, нормативна функція референтної групи, порівняльна функція референтної групи, модель одностороннього впливу групи на індивіда, інтераціоналістська модель групового впливу.*

Навчально-методичний матеріал

1. У процесі розвитку в малій групі починають складатися групові норми, що регулюють стосунки членів групи. Групові норми – один з проявів групової динаміки, тісно пов'язаний з іншими груповими процесами. Так, формування групових норм сприяє виникненню групової згуртованості, впливає на процес ухвалення групових рішень, функціонування лідерства і керівництва.



Групові норми – це стандартизовані правила поведінки в малій групі, регулятори взаємин у ній.



На відміну від інших соціальних норм (правових, адміністративних, моральних і т.п.) групові норми мають свої особливості функціонування:

- 1) групові норми виникають у процесі життєдіяльності групи або задаються ззовні;
- 2) групові норми регулюють тільки ті дії та ситуації, які є значущими для всіх членів групи;
- 3) групові норми можуть поширюватися на всіх або тільки на окремих членів групи;
- 4) групові норми різняться за ступенем їх прийняття групою: одні норми схвалюються майже всіма членами групи, другі – підтримуються лише незначною частиною, треті – не схвалюються зовсім;
- 5) групові норми передбачають певну міру відхилення: одні норми вимагають жорсткого дотримання, а інші припускають можливість їх порушення залежно від ситуації. Встановлено, що ступінь дозволеного порушення групової норми залежить від статусу члена групи. Чим вище статус, тим більше імовірність того, що група поставиться лояльно до відхилення від прийнятих норм.




Дотримання групових норм є значущим як для всієї групи, так і для окремого її члена. Групові норми виконують такі функції: 1) забезпечення функціонування групи як організованої єдності; 2) сприяння формуванню схожості між членами групи; 3) підтримка ролівої структури групи, соціального статусу її членів; 4) озброєння членів групи цілями та орієнтирами

поведінки за її межами.

У цілому групові норми виступають як механізм консервації, тобто як засіб, що забезпечує стабільність групи, певний курс дій, спрямований на досягнення спільної мети.

Дотримання групових норм підкріплюється відповідними санкціями.


 **Соціальні санкції** – це способи соціального контролю за поведінкою членів групи.


Соціальні санкції поділяються на позитивні і негативні, формальні та неформальні. *Позитивні* санкції спонукають до виконання дій, необхідних для групи, *негативні* санкції стримують від виконання дій, що заважають функціонуванню групи. *Формальні* санкції зафіксовані в офіційних документах, *неформальні* санкції вироблюються самими членами групи.


Функціонування групових норм виявляється в нормативному впливі групи на поведінку, думки, переконання своїх членів. При вивченні нормативного впливу вивчають:


- нормативний вплив групової більшості;
- нормативний вплив групової меншості;
- нормативний вплив референтних груп особистості.


2. Феномен підпорядкування нормам групової більшості в соціальній психології отримав назву конформності та конформної поведінки.

 **Конформність** – це властивість індивіда, яка виявляється в його схильності піддаватися реальному або уявному тиску групи.

 **Конформна поведінка** – це ситуативна поведінка індивіда в умовах конкретного групового тиску (впливу) – реального чи лабораторного.


 Початок вивченню феномена конформності поклали класичні експерименти М. Шерифа, С. Аша, С. Мілграма та інших учених.

 На основі аналізу результатів досліджень конформності та конформної поведінки була розроблена *модель одностороннього впливу групи на індивіда*. Відповідно до даної моделі, індивід, як правило, підкорюється тиску групи і цим забезпечує емоційну підтримку та психологічний захист з її боку. Група, у свою чергу, досягає рівноваги, стабільності та згуртованості. Отже, феномен тиску групової більшості став розглядатися як закономірний процес становлення групи як певної соціальної системи.

 Зверніть увагу, що орієнтуючись лише на зовнішню поведінку людини, важко визначити, чи дійсно це конформна поведінка.

У зв'язку з цим, В. Чудновський описав два типи конформної поведінки:


- *зовнішня* (або справжня) *конформність* – демонстрація підпорядкування думці групи при збереженні індивідуальної позиції;
- *внутрішня конформність* (або навіюваність) – дійсна зміна позиції в результаті розділення думок оточуючих людей або ідентифікації з ними.


 У науковій літературі описано низку чинників, які визначають

частоту конформних реакцій. Умовно їх можна поділити на чотири групи: 1) індивідні характеристики членів групи (вік, стать); 2) особистісні характеристики членів групи; 3) характеристики самої групи; 4) особливості діяльності членів групи.


3. У середині ХХ ст. феномен нормативного впливу групової більшості знаходився в центрі уваги дослідників малих груп. Панувала думка про тиск групи на індивіда як про необхідний чинник його адаптації до групи та функціонування самої групи. Проте деякі дослідження продемонстрували слабкість моделі одностороннього впливу групи на індивіда. Все це дозволило виявити новий об'єкт емпіричного дослідження – групову меншість.

Засновником концепції соціального впливу групової меншості є французький соціальний психолог С. Московічі. Експерименти, проведені С. Московічі та його колегами в 70-х рр. ХХ ст., дозволили описати феномен впливу групової меншості та виділити провідні чинники цього впливу.

 **Групова меншість** – це відносно невелика (менше половини) частина групи або окремих індивідів, які розділяють інші, ніж представники більшості, норми й цінності і які не мають авторитету, влади або престижу, які дозволили б їм поширювати свої погляди.

 На основі результатів досліджень С. Московічі сформулював *інтераціоналістську модель групового впливу*, яка стала альтернативою моделі одностороннього впливу групи на індивіда. Відповідно до даної моделі, груповий вплив – це обоюсторонній процес взаємодії більшості та меншості. У будь-якому акті такої взаємодії взаємини більшості та меншості симетричні: й та, й інша підгрупи одночасно і здійснюють вплив, і зазнають впливу.

Проведені С. Московічі дослідження поклали початок новому напрямку вивчення малих груп і групових процесів. У подальшому дослідженням впливу групової меншості займалися Ж. Пешеле, Ш. Немет та інші вчені.

 Теоретичну та практичну цінність становлять описані в науковій літературі чинники впливу групової меншості.

1. Усталеність поведінки, тобто чітка фіксованість вихідної позиції меншості та послідовність її відстоювання при взаємодії з більшістю.

2. Гнучкий стиль поведінки – вироблення меншістю певної схеми поведінки, яка спонукає більшість включитися в процес перевірки аргументів.


3. Образ меншості в свідомості більшості – це інтерпретація особистісних характеристик людей, які відстоюють відмінну від групи позицію. Меншість, яку очолює лідер, має більший потенціал впливу, ніж меншість, котра сприймається як знеособлена спільність.

4. Незалежність, упевненість меншості – форма поведінки, що породжує в більшості сумніви в собі. Поведінка меншості, що використовує деякі атрибути влади, істотно підсилює її вплив на представників більшості.


5. Приналежність меншості до самої групи – меншість, яка належить до групи, є впливовішою; окрім того, така меншість здійснює передусім прямий вплив, тоді як меншість, що належить до іншої групи, – латентний вплив.

6. Поява прихильників з боку більшості – як тільки до меншості приєднуються ті представники більшості, які мали сумніви, але демонстрували конформну поведінку, за ними зазвичай тягнуться всі інші члени групи; виникає ефект «снігової лавини».

Отже, меншість, використовуючи різні тактичні прийоми, може значно підсилити свою позицію в групі та впровадити свою групову норму.

3.  Вивчаючи вплив групових норм на свідомість та поведінку окремого індивіда, варто звернути увагу на те, що сила цього впливу виявляється різною залежно від того, яке значення має група для цього індивіда. Чим вищим є значення групи, тим помітнішою є добровільна зміна позиції. Високе значення групи для її члена зазвичай пов'язується з поняттям «референтна група».


Уперше термін «референтна група» був уведений американським соціальним психологом Г. Хайманом у 1942 р. На думку цього вченого, референтна група – це група, з якою індивід порівнює себе. Пізніше Т. Ньюком сформулював більш чітке визначення референтної групи.

 **Референтна група** – це група, до якої індивід зараховує себе психологічно, а тому розділяє її цілі та норми й орієнтується на них у своїй поведінці.

Остаточне утвердження поняття «референтна група» було пов'язано з роботами Г. Келлі, Р. Мертона, М. Шерифа. Так, Г. Келлі, узагальнивши результати низки досліджень, виділив дві *функції* референтних груп:

- 1) нормативна – референтна група встановлює певні стандарти поведінки і змушує індивідів наслідувати їх (ці стандарти поведінки і є групові норми);
- 2) порівняльна – референтна група є еталоном або зразком для порівняння, за допомогою якого індивід може оцінювати себе та інших.

Р. Мертон виділив умови, які можуть спонукати індивіда змінити групу членства на референтну групу. Таке може статися тоді, коли: 1) група не забезпечує достатнього престижу своїм членам; 2) індивід ізольований у своїй групі, має низький статус; 3) індивід має можливість змінити соціальний статус і групову приналежність; 4) індивід має ряд особистісних характеристик (висока самооцінка, низька тривожність, схильність до лідерства), які можуть спонукати його змінити свою групову приналежність.

 Інтерес до вивчення референтних груп зумовлений проблемою пошуку джерела нормативного впливу на індивіда. Особа не є повністю членом групи, поки вона психологічно не включиться в неї, поки групові норми не здійснюватимуть вплив на її цінності та настанови. Якщо особа внутрішньо не погоджується з встановленими груповими нормами, то вона є членом групи лише номінально, а не психологічно.

Література: основна – 10; 24; 31; 38; 80.
додаткова – 4; 13; 44; 65; 77.

Тема 5. Згуртованість у малій групі





1. Визначення, основні підходи дослідження згуртованості.
2. Чинники виникнення згуртованості.
3. Психологічні наслідки згуртованості.



Ключові поняття: *групова згуртованість, міжособистісна атракція, мотивація групового членства, ціннісно-орієнтаційна єдність, групова ціль, кооперація, конкуренція, групова атмосфера, соціометрія.*


Навчально-методичний матеріал

1.  Групова згуртованість є одним з основних параметрів групи, який забезпечує життєздатність і ефективність функціонування групи.

 **Групова згуртованість** – це один з процесів групової динаміки, який характеризує міру прихильності до групи її членів.

У психологічній науці розроблено три основні підходи дослідження групової згуртованості.

1. *Згуртованість як міжособистісна атракція* (А. і Б. Лотт). Згуртованість розглядається як результат високого рівня симпатії між членами групи. А. і Б. Лотт виділили ряд причин виникнення міжособистісної атракції: 1) частота взаємодії індивідів у групі; 2) кооперативний характер взаємодії; 3) демократичний стиль лідерства/ керівництва; 4) фрустрація і загроза функціонуванню групи; 5) прояви подібності між членами групи; 6) успіх у виконанні групового завдання.

 Оскільки вказані причини міжособистісної атракції було виділено емпірично, цей підхід неодноразово піддавалася критиці, незважаючи на високу популярність у західній соціальній психології.

2. *Згуртованість як результат мотивації групового членства* (Л. Фестінгер, Д. Картрайт). Згуртованість визначається як наслідок дії мотивів, котрі спонукають індивідів зберігати своє членство в групі. Так, Д. Картрайт виділив чотири групи чинників, які забезпечують згуртованість малої групи:

- 1) сукупність потреб і цінностей індивіда, що спонукають його вступати в малу групу;
- 2) спонукальні властивості самої малої групи, відображені в її цілях, програмах, характеристиках членів тощо;
- 3) очікування індивіда щодо майбутнього членства, а також впевненість, що це членство матиме сприятливі наслідки;
- 4) індивідуальний рівень порівняння даної малої групи з іншими малими групами.

Високий рівень задоволеності своїм членством у групі є основним показником групової згуртованості.

3. *Згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність* (Г. Андреева, Л. Буева, О. Донцов, А. Петровський, В. Шпальський та ін.). Автори цього

підходу виходить з того, що спільна предметна діяльність – головне системоутворююче та інтегруюче підґрунтя функціонування малої групи. Згуртованість розглядається як результат збігу настанов, думок, ставлень членів групи до основних цінностей, пов'язаних зі спільною діяльністю.

🔑 Узагальнені показники групової згуртованості: збільшення частоти взаємних позитивних виборів членів групи, частота і міцність комунікативних зв'язків, збільшення міри привабливості (корисності) групи для її членів, підсилення впливу групи на своїх членів, зростаюча участь членів групи в груповій життєдіяльності, схожість орієнтацій на значущі цінності тощо.

2. У рамках вказаних підходів дослідження групової згуртованості було виділено чинники, які детермінують згуртованість у малій групі.

1. Привабливість членів групи – міра симпатії, яку члени групи викликають в оточуючих людей.

2. Подібність між членами групи (передусім в настановах, думках, уміннях) – підсилює привабливість членів групи один для одного.

3. Схожість у ставленні до групових цілей. Згуртованість в групі буде вищою, якщо групові цілі відповідають потребам членів групи, чітко сформульовані та якщо група досягла деякого успіху в їх досягненні. Крім того, індивіди відчуватимуть більшу симпатію до своєї групи, якщо їхній рівень домагань співпадатиме з цілями групи.

4. Характер взаємодії членів групи, тобто вибір кооперативної або конкурентної стратегії поведінки. Уперше ці стратегії поведінки були описані М. Дойчем в його теорії кооперації та конкуренції. М. Дойч встановив, що в ситуації кооперації члени групи більш доброзичливі один до одного, частіше взаємодіють між собою, відчувають більшу задоволеність від групового членства та результатів діяльності групи, ніж у ситуації конкуренції.

👉 Незважаючи на всі переваги кооперації, ряд дослідників (Д. Майерс, Ф. Фідлер, М. Шериф та ін.) встановили, що ситуація суперництва між групами може підсилити згуртованість всередині групи. Вони пояснюють це тим, що в ситуації небезпеки члени групи нібито об'єднуються, починають вище оцінювати один одного, терплячіше ставляться до групових стосунків.

5. Задоволення від групової діяльності (а саме – задоволення від виконання своїх функцій у групі, від свого внеску в досягнення групових цілей та ін.). Чим вищий цей показник у членів групи, тим вищий рівень групової згуртованості.

6. Стиль лідерства і участь членів групи у виробленні групових цілей та ухваленні групових рішень.


👉 Суперечливі дані було отримано щодо зв'язку між стилями лідерства і рівнем групової згуртованості. Як правило, демократичний стиль лідерства/керівництва підсилює привабливість групи для її членів і зміцнює групову згуртованість. Проте в ситуаціях, близьких до екстремальних, найбільше схвалення викликає авторитарний стиль лідерства/керівництва. Нарешті,

Д. Картрайт вказує, що люди з різними цінностями і настановами можуть по-різному реагувати на один і той самий стиль лідерства/ керівництва.

7. Структурні характеристики групи – задоволеність членів групи своєю позицією в комунікативній мережі, своїм груповим статусом. Як відомо, задоволеність окремих членів групи є вищою в централізованих комунікативних мережах, а всіх членів групи – в децентралізованих комунікативних мережах. Крім того, групова згуртованість буде вищою в групах, в яких тип комунікативної мережі відповідає характеру виконуваного завдання. Привабливість групи також зростає в ситуації відсутності боротьби за лідерський статус та в ситуації, коли лідер однаково ефективно виконує як інструментальні, так і експресивні функції.

8. Групова атмосфера (або міжособистісні стосунки, котрі складаються між членами групи) – вияви доброзичливості та взаємоповаги між членами групи значно підсилюють привабливість групового членства.

9. Розмір групи. Виявлено загальну тенденцію щодо впливу розміру групи на рівень її згуртованості: чим вищий розмір групи, тим нижчий рівень її привабливості для членів групи.


3.  Проблема вивчення наслідків групової згуртованості належить до числа малодосліджених. Але доведено, що причини і наслідки групової згуртованості тісно пов'язані між собою: чинники, котрі підвищують згуртованість, призводять до певних наслідків, які знову ж таки підвищують її. Розглянемо найбільш характерні наслідки групової згуртованості.


1. Вплив на інші процеси групової динаміки – виявляється в змінах думок, настанов, цінностей членів групи, у зростанні частоти конформних реакцій у групі.

2. Підсилення групової взаємодії – характеризується збільшенням комунікативних контактів між членами групи.

3. Особистісні наслідки – зміна особистісних характеристик членів групи. Так, встановлено, що зростання групової згуртованості призводить до підвищення самооцінки і зниження тривожності в членів групи.

4. Ефективність виконання завдання – згуртовані групи є більш здатними до продуктивної діяльності.

 Зверніть увагу, що групова згуртованість сама по собі не збільшує і не зменшує продуктивність групи. Вирішальним чинником є закріплення високої продуктивності на рівні норм малої групи.

 До основних технік вимірювання групової згуртованості належать соціометрія та опитувальники, що складаються з спеціальних шкал-запитань. Для більш ґрунтовного ознайомлення з цими техніками рекомендуємо звернутися до матеріалів курсів «Соціальна психологія» і «Психодіагностика».

Література: *основна* – 31; 36; 38.
додаткова – 22; 70; 76.

Питання для самоперевірки по першому модулю

???

1. Що таке «мала група»? Які кількісні межі має мала група?
2. За якими ознаками малі групи відрізняються від інших соціальних груп?
3. Які є класифікації малих груп? Розкрийте їх зміст.
4. Охарактеризуйте етапи вивчення малих груп. Які наукові підходи здійснили свій внесок у дослідження малих груп?
5. Чому люди об'єднуються в малі групи? Обґрунтуйте свою відповідь, посилаючись на відомі вам наукові теорії.
6. В яких сферах групової життєдіяльності виявляється групова активність? Охарактеризуйте одномірні та двомірні моделі розвитку малої групи.
7. Що таке колектив? Охарактеризуйте моделі колективоутворення.
8. Які механізми забезпечують розвиток малої групи?
9. Що таке «структура малої групи»? Як сформована групова структура впливає на функціонування малої групи?
10. Охарактеризуйте багатомірний підхід вивчення групової структури. Які моделі групової структури було розроблено в рамках цього підходу?
11. Охарактеризуйте порівневий підхід групової структури. Які моделі групової структури було розроблено в рамках цього підходу?
12. Що таке «групові норми»? Які особливості функціонування відрізняють групові норми від інших соціальних норм?
13. Наведіть приклади групових норм. Як відбувається процес формування групової норми?
14. Які функції виконують групові норми?
15. Що забезпечує підтримання і виконання групових норм?
16. Що таке «конформність», «конформна поведінка»? Чим конформна поведінка відрізняється від інших типів поведінки в малій групі?
17. Які основні причини конформної поведінки?
18. Який характер має конформна поведінка – усвідомлений чи неусвідомлений?
19. Чи звільняє усвідомлення наявності групового тиску від його впливу?
20. Що таке «групова меншість»? Чи належить лідер до групової меншості, якщо його думка відрізняється від думки інших членів групи? Обґрунтуйте свою відповідь.
21. Охарактеризуйте чинники впливу групової меншості.
22. Що таке «референтна група»? У чому полягає специфіка нормативного впливу референтної групи на особу?
23. Що таке «групова згуртованість»? Як трактується групова згуртованість у рамках підходів, які було створено для її дослідження?
24. Які чинники призводять до виникнення і підтримання групової згуртованості?
25. Які наслідки групової згуртованості?

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2

ПРОЦЕС ФУНКЦІОНУВАННЯ МАЛОЇ ГРУПИ

Тема 6. Лідерство і керівництво в малій групі




1. Поняття, функції лідерства та керівництва.
2. Теоретичні підходи вивчення лідерства і керівництва




Ключові поняття: лідерство, керівництво, структурний підхід вивчення лідерства/ керівництва, поведінковий підхід вивчення лідерства/ керівництва, ситуаційний підхід вивчення лідерства/ керівництва.

Навчально-методичний матеріал

1. Управління малою групою пов'язане з процесами лідерства та керівництва. Ці феномени мають багато спільного: і лідер, і керівник здатні спонукати членів групи до певної поведінки відповідно до цілей групи. У той же час, феномени лідерства і керівництва не тотожні один одному. Якщо лідерство – це прояв групової динаміки, то керівництво – це результат приналежності групи до певної соціальної структури.

 **Лідерство** – один з процесів організації й управління малою групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з оптимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами.

 На відміну від лідерства як неформального явища **керівництво** – це заздалегідь сплановане, закріплене у відповідних документах управління групою з боку призначеної вищими інстанціями особи.



Б. Паригін виділяє такі відмінності між лідерством і керівництвом:

- 1) лідерство регулює передусім міжособистісні стосунки в групі, керівництво – офіційні стосунки, розглядаючи групу як соціальну організацію;
- 2) лідерство функціонує переважно в умовах мікросередовища, керівництво є елементом макросередовища;
- 3) лідерство виникає стихійно, керівництво – у результаті цілеспрямованої діяльності системи соціальних організацій;
- 4) явище лідерства менш стабільне, оскільки залежить від групових настроїв і стосунків, явище керівництва більш усталене;
- 5) лідерство використовує неофіційні способи впливу і контролю, керівництво має більш визначену систему різноманітних санкцій;
- 6) в умовах лідерства процес ухвалення рішень має більш безпосередній характер, ніж в умовах керівництва;
- 7) сфера діяльності лідера – в основному мала група, сфера діяльності керівника – значно ширша, оскільки він представляє групу в більш широкій соціальній системі.

🔑 **Функції лідерства:** 1) мотиваційна; 2) інформаційна; 3) організаційна.

Функції керівництва: 1) адміністративно-організаційна; 2) стратегічна; 3) експертно-консультативна; 4) комунікативна; 5) виховна; 6) психотерапевтична; 7) функція представництва.



2. Оскільки психологічні характеристики діяльності лідера та керівника мають багато спільного, і лідерство, і керівництво стали об'єктом наукових досліджень у першій половині ХХ ст. Часом це призводило до ототожнення феноменів лідерства і керівництва. Тому й теорії, котрі розглядають ці форми управління малою групою, багато в чому схожі між собою.

До основних підходів, що пояснюють феномени лідерства і керівництва, належать структурний, поведінковий і ситуативний підходи.

Структурний підхід – спрямований на виявлення особистісних характеристик ефективних лідерів/ керівників. Відповідно до цього підходу, кращі з лідерів/ керівників мають певний набір спільних для них усіх особистісних якостей. Якби ці якості були виявлені, то люди могли б навчитися виховувати їх у собі та бути ефективними лідерами/ керівниками. Деякі з таких виявлених якостей: високий рівень інтелекту та освіченості, приваблива зовнішність, чесність, здоровий глузд, ініціативність, соціальна та економічна освіта, впевненість у собі.

Пошуку оптимального набору особистісних якостей успішного лідера/ керівника присвячувалися й дотепер присвячуються численні наукові дослідження. Але вчені так і не дійшли єдиної думки щодо набору цих якостей. Незважаючи на це, досягнення структурного підходу широко використовуються в практиці менеджменту.

Поведінковий підхід – досліджує стилі поведінки успішних лідерів/ керівників. Відповідно до цього підходу, ефективність лідерства/ керівництва визначається не особистісними якостями лідера/ керівника, а його манерою поведінки щодо підлеглих. Пріоритет у розробці поведінкового підходу належить К. Левіну, який у кінці 30-х рр. ХХ ст. разом зі своїми колегами провів експеримент (виготовлення хлопчиками-підлітками масок із пап'є-маше), у результаті якого були описані авторитарний, демократичний і ліберальний стилі лідерства, які насправді є стилями керівництва. Лідерство та керівництво стали розглядати як форми поведінки, яким можна навчитися.




Найвідоміші дослідження керівництва в рамках поведінкового підходу були здійснені Американськими дослідними центрами університету Огайо і Мічиганського університету. Ці дослідні центри вивчали незалежні змінні поведінки керівника, які позитивно впливають на ефективність його діяльності. Було встановлено, що ефективність керівництва визначають два фактори: *орієнтація на виробництво* – здатність керівника визначати й структурувати свою роль і роль інших у досягненні цілей групи; і *орієнтація на працівників* – це якість стосунків керівника і членів групи, обопільна довіра та повага між ними. Численні дослідження, проведені на основі отриманих


даних, продемонстрували, що найбільш ефективними є ті керівники, які мають високі показники за обома факторами.

У руслі поведінкового підходу здійснювалися й інші спроби пояснити феномени керівництва. Проте так і не була знайдена залежність між стилем керівництва, задоволеністю працею з боку працівників та її продуктивністю.

Ситуаційний підхід – вивчає ситуаційні чинники управління, а також міру відповідності стилю поведінки і особистісних якостей лідера/ керівника ситуації управління.

 У рамках даного підходу було розроблено ситуаційні моделі керівництва. Докладніше про здобутки ситуаційного підходу можна почитати в працях (26; 38). Найпопулярнішою серед них є «Імовірнісна модель ефективності керівництва» Ф. Фідлера. На думку автора моделі, у центрі уваги має бути вся ситуація управління, яка зумовлюється трьома чинниками:

- 1) особистісно-стильові особливості керівника – визначаються на основі вивчення стилю керівництва, когнітивної складності керівника, мотиваційної структури його особистості;
- 2) особливості ситуації управління – зумовлюються такими характеристиками, як міра доброзичливості стосунків керівника і підлеглих, величина впливу керівника в групі, зміст групового завдання; загальна оцінка перерахованих параметрів формує уявлення про міру контролю керівника над ситуацією функціонування групи;
- 3) ефективність діяльності керівника – оцінюється за показниками успішності розв'язання групою поставлених перед нею завдань.

 Модель Ф. Фідлера має широке практичне застосування в організаційній психології. Відповідно до цієї моделі, зв'язок між особистісно-стильовими особливостями керівника й ефективністю його діяльності має імовірнісний характер, будучи зумовленим мірою контролю керівника над ситуацією управління. Так, керівники, орієнтовані на завдання, найбільш ефективні тоді, коли мають або високий, або низький рівень «ситуаційного контролю». При високому рівні «ситуаційного контролю» їх стосунки з підлеглими сприятливі, завдання структуроване, і вони мають значну посадову владу. Їм не доводиться витрачати багато часу на підтримку психологічного клімату в групі, і вони можуть повністю сконцентруватися на виконуваному завданні. При низькому рівні «ситуаційного контролю», тобто при нестачі влади, відсутності чіткого завдання, напружених стосунках з групою, цей тип керівництва дозволяє організувати групу. Керівники, орієнтовані на працівників, найбільш ефективні в помірно сприятливих ситуаціях управління: коли існують розбіжності в поглядах між членами групи, коли в керівника не має достатньої влади, коли завдання групи недостатньо структуроване.

Література: *основна* – 3; 26; 31; 38; 56.
додаткова – 8; 20; 67; 76.

Тема 7. Ухвалення групових рішень



1. Актуальність вивчення групових рішень, їх переваги.
2. Елементи процесу прийняття групового рішення.
3. Ефект «групового духу».



Ключові поняття: *групове рішення, групове завдання, групове обговорення, групова дискусія, ефект групової поляризації, ефект «зрушення до ризику», ефект «групового духу» (або ефект «згурплення мислення»).*



Зверніть увагу, що особливістю сучасного вивчення феномена ухвалення групового рішення є відсутність цілісної і завершеної психологічної концепції. Через це можуть виникати труднощі при вивченні даної теми.

1. Групове рішення – один з проявів функціонування малої групи. Це один із способів досягнення згоди в групі, а також один із варіантів досягнення поставленої мети. Інтерес до вивчення групових рішень пов'язаний передусім з їх впливом на життя не тільки членів групи, але й інших людей (приклад – рішення уряду). Аналіз групових рішень дозволяє зрозуміти закономірності їх вироблення і визначити причини можливих помилок.

Переваги групових рішень порівняно з індивідуальними:

1. Група здатна запропонувати більшу кількість варіантів вирішення завдання. Причиною цього є не тільки об'єднання індивідуальних зусиль членів групи, але й виникнення ефекту соціальної фасилітації в процесі обговорення.

2. Група, як правило, здатна ухвалювати більш продумані рішення. Вона використовує індивідуальний досвід кожного члена групи, розширюючи тим самим «інформаційне поле», необхідне для пошуку оптимального рішення.

3. Група здатна швидше вирішити поставлене перед нею завдання. Можливості групи дозволяють розкласти завдання на окремі складові та розділити їх вирішення серед членів групи.

4. У членів групи виникає почуття задоволення від своєї причетності до діяльності групи. Участь в ухваленні рішення і можливість вплинути на це рішення підвищує привабливість групи для її членів.

5 Рішення, прийняте групою, має більше шансів бути реалізованим. Причина цього – перетворення групового рішення на групову норму, тобто в певне правило поведінки.



Групове рішення часто, але не завжди більш ефективне, ніж індивідуальне. Воно може поступатися рішенню непересічної особи, особливо тоді, коли група укомплектована малоздібними людьми або стикається зі складною проблемою. Усе це свідчить про необхідність спеціального підбору груп, що ухвалюють важливі рішення.



На процес ухвалення групового рішення впливають такі елементи, як особливості групового завдання, особливості групового обговорення, особливості самої групи.

Особливості групового завдання – визначають поведінку членів групи під час обговорення завдання, прогнозують перемогу групової більшості або групової меншості при ухваленні групового рішення.


Вивчаючи активність групи при ухваленні рішень, П. Лафлін і його колеги виявили, що вибір стратегії рішення залежить від типу завдання. Вони описали два крайні типи завдань, з якими може зіткнутися група:

- Інтелектуальні завдання – мають одну, очевидну для всіх відповідь (приклад – математичні завдання). Групова робота над такими завданнями підпорядковується правилу «істина перемагає». Суть правила: якщо в групі є хоча б одна особа, здатна вирішити завдання, успіху досягне вся група. Але правило спрацює тільки тоді, коли ця особа буде мати бажання поділитися своїми ідеями, а інші учасники групи цікавитимуться логікою її міркувань.


- Завдання на винесення судження – не мають єдино правильного рішення (приклад – завдання етичного, політичного, естетичного характеру, дилеми). Поведінка групи при виконанні таких завдань спирається на правило «сила в кількості», тобто група ухвалить те рішення, якого дотримуються більшість її членів.


Між цими двома «полюсами» є завдання, що мають об'єктивні критерії оцінки їх правильності, але ці критерії відомі не всім членам групи (приклад – вирішення аналогій). П. Лафлін і його колеги показали, що при вирішенні таких завдань недостатньо просто бути правим. Необхідна якась групова підтримка, яка і гарантуватиме ухвалення правильного рішення.


Особливості групового обговорення – визначають кінцевий вибір рішення, призводять до формування нових групових норм.

 Найбільш дослідженою є така форма групового обговорення, як групова дискусія. Уперше групова дискусія стала об'єктом вивчення в експериментах К. Левіна, який виявив переваги групової дискусії: по-перше, групова дискусія дозволяє розглянути проблему з різних боків, зменшити опір новій інформації; і по-друге, рішення, ухвалені в ході групової дискусії, перетворюються на групову норму, а тому має більше шансів бути реалізованим. Докладніше з експериментом К. Левіна можна ознайомитися в праці (3).

У ході вивчення групової дискусії було виділено такі ефекти, як «групова поляризація» і «зрушення до ризику».

 **Групова поляризація** – це відмирання середніх думок і посилення початкових уподобань членів групи.

 **Зрушення до ризику** – це схильність групи ухвалювати більш ризиковані рішення, ніж окремий індивід.

 У науковій літературі викладено гіпотези, які пояснюють причини виникнення ефектів групової поляризації і «зрушення до ризику» (31; 35).


Особливості групи – визначають імовірність виникнення специфічних для групового обговорення ефектів і продуктивність групової роботи.


На процес ухвалення рішення впливають наступні характеристики групи:


- 1) самооцінка (усталена й адекватна самооцінка призводить до зниження

поляризації думок і підвищення продуктивності групи); 2) рівень домагань (вибір крайніх за важкістю цілей – або занадто легких, або занадто важких – пов'язано з переважанням мотиву уникання невдачі та призводить до нижчої продуктивності групи); 3) згуртованість (згуртовані групи менш конфліктні, краще виконують функцію підтримки, у них сильніше виявляється ефект «наднормативної активності», тобто прагнення членів групи досягати вищих показників, ніж вимагає завдання); 4) форма спільної діяльності (творча робота групи підвищує її однорідність та ефективність діяльності; при такій формі роботи менш виражений ефект поляризації).


3. Незважаючи на те, що групова діяльність зазвичай підвищує якість рішень, у групі можуть виникати деформації, що негативно позначаються на їх ухваленні рішень. До останніх належить ефект «групового духу» (або ефект «згурпування мислення»), описаний І. Джанісом у 70-х рр. ХХ ст.

 **«Груповий дух»** – це стиль мислення людей, повністю включених у групу, для яких прагнення до односторонності важливіше, ніж реалістична оцінка можливих варіантів дій.

 Відправною точкою описання цього ефекту став аналіз низки важливих політичних рішень уряду США, які завершилися катастрофою (приклад – бомбардування військово-морської бази Перл-Харбор у 1941 р., розробка і реалізація плану вторгнення на Кубу в 1962 р.). Докладніше про феномен «груповий дух» можна почитати в праці (54).

 Виділено три чинники виникнення ефекту «групового духу»:

- 1) високий рівень згуртованості групи – призводить до того, що думки високоповажаних членів групи не беруться під сумнів; крім того, ніхто не висловлюватиме думку, відмінну від думки решти учасників групи, щоб не накликати на себе неприйняття з боку групи;
- 2) директивний стиль лідерства – спонукає прислухатися тільки до думки лідера, яка через деякий час стає правилом дії (тобто груповою нормою);
- 3) кризова ситуація, в якій діє група, – змушує групу швидко ухвалювати рішення та придушувати розбіжності.

 У результаті групове рішення є лише ілюзією згоди, коли кожний член групи вважає, що тільки він має сумнів щодо правильності рішення, яке ухвалює група. Оскільки інші члени групи сприймаються як люди розумні й наділені владою, усі тримають свої сумніви при собі. Отже, не порушуючи згоду в групі, індивід вирішує два завдання: він дозволяє групі «розв'язати» важливу проблему і зберігає гарне ставлення до себе з боку групи.

Література: *основна* – 3; 13; 31; 38.

додаткова – 12; 32; 44; 51.

Тема 8. Міжособистісні стосунки в малій групі




1. Міжособистісне сприймання.
2. Міжособистісна сумісність.
3. Міжособистісний конфлікт.



Ключові поняття: міжособистісні стосунки, міжособистісне сприймання, каузальна атрибуція, міжособистісна сумісність, спрацьованість, міжособистісний конфлікт, згладжування, уникання, домінування, компроміс, співробітництво, картографування конфлікту.

Навчально-методичний матеріал

Кожна особа завдяки своїй індивідуальності може впливати на інших членів малої групи і на групові процеси. Але такий вплив буде мати місце лише тоді, коли особа вступить в якісь конкретні стосунки з іншими людьми, коли ці стосунки отримають певний розвиток, унаслідок чого вона буде або прийнята або знехтувана групою. Такий взаємозв'язок між членами групи ми й будемо називати міжособистісними стосунками.

 **Міжособистісні стосунки в малій групі** – це сукупність симпатій та антипатій, уподобань і нехтувань всіх членів групи.

На груповий процес впливають наступні аспекти міжособистісних стосунків: міжособистісне сприймання, міжособистісна сумісність, міжособистісний конфлікт.


1. Міжособистісне сприймання є і структурним компонентом міжособистісних стосунків, і результатом групових процесів. Групове міжособистісне сприймання визначається рядом психологічних чинників.

1. Успішність і форма організації спільної діяльності. На виникнення сприятливих міжособистісних стосунків впливають успішність виконання групової діяльності, чіткість постановки групових цілей і знання шляхів їх досягнення, можливість брати участь в ухваленні групових рішень, наявність децентралізованих комунікативних мереж, кооперативний спосіб взаємодії.




Серед зазначених чинників центральне місце посідає такий чинник, як успішність групової діяльності. Усі інші чинники доповнюють і коригують вплив основного чинника.

2. Особливості сприймання керівником членів групи. Міжособистісні стосунки в групі залежать від точності відображення керівником особистісних рис підлеглих. Процес становлення міжособистісних стосунків між керівником і підлеглими докладно висвітлено в рамках теорії каузальної атрибуції.

 У даному контексті **казуальна атрибуція** – це процес інтерпретації керівником і підлеглими поведінки один одного. Вивчення феномена каузальної атрибуції стосовно малих груп розпочалося в 70-80-х рр. ХХ ст. Низка досліджень була присвячена вивченню реакцій керівника на «добре» і «погане» виконання завдань, а також особливостей оцінки керівником

«поганого» підлеглого. Так, С. Грін і Т. Мітчелл, виходячи з основних положень теорії каузальної атрибуції, запропонували модель взаємодії керівника і підлеглого: «поведінка підлеглого – причинне приписування – поведінка керівника». Незважаючи на виключну простоту, дана модель була покладена в основу багатьох емпіричних досліджень стосунків керівника і підлеглих.

 Докладніше з результатами досліджень впливу взаємодії керівника і підлеглих на міжособистісне сприймання в малій групі можна ознайомитися в праці (2).


3. *Самосприймання членів групи.* Міжособистісні стосунки залежать від того, як члени групи сприймають своє членство в малій групі. На самосприймання можуть впливати почуття приналежності до групи, стать, стаж роботи, груповий статус тощо.

Так, В. Авдуєвська виділяє чотири типи групової приналежності: повна, неповна, відчужена, негативна. Кожному з них відповідає певна форма самопочування в групі: вищий ступінь психологічного комфорту; дружність стосунків; неміцне, невизначене положення в групі; дискомфортне положення в групі. Отже, самопочування члена групи впливає на те, яке він сприймає інших членів групи і процес міжособистісної взаємодії з ними.

Вплив на міжособистісні стосунки статі, стажу роботи, групового статусу виявляється наступним чином. Жінки сприймають себе більш залученими до групи, ніж чоловіки, але чоловіки вище оцінюють рівень групової згуртованості, ніж жінки. Зі збільшенням стажу роботи зростає й відчуття позитивної групової приналежності. Нарешті, особи з вищим груповим статусом позитивніше ставляться до групи, почуваються в ній комфортніше, ніж особи з нижчим груповим статусом.


4. *Міжгрупова взаємодія.* На міжособистісне сприймання в групі впливає оцінка функціонування групи з боку інших соціальних груп. Так, групи неуспіху точніше оцінюють внутрішньогрупові міжособистісні стосунки, ніж групи успіху.

У цілому ж міжособистісне сприймання та групове функціонування тісно пов'язані один з одним і зумовлюють один одного. Тим не менш, міжособистісні стосунки в групі не зводяться тільки до міжособистісного сприймання. Міжособистісні стосунки в групі залежать також від міжособистісної сумісності.


2.  **Міжособистісна сумісність** – це здатність членів групи узгоджувати свої дії й оптимізувати міжособистісні стосунки в різних видах спільної діяльності.

 У малій групі сумісність утворює ієрархії рівнів:


- 1) *фізіологічний* рівень – узгодженість статовікових особливостей індивідів, їхніх темпоритмічних характеристик;
- 2) *психофізіологічний* рівень – оптимальне поєднання особливостей темпераменту, потреб індивідів;
- 3) *психологічний* рівень – узгодженість рис характеру і мотивів поведінки;
- 4) *соціально-психологічний* рівень – узгодження соціальних ролей, інтересів, ціннісних орієнтацій членів групи.


 Для групової діяльності вищі рівні сумісності (психологічний і соціально-психологічний) відіграють важливішу роль, ніж нижчі рівні.


У науковій літературі можна зустріти різні класифікації сумісності. Одна з найвідоміших належить М. Шоу. У ній виділено два типи сумісності: 1) *потребова* сумісність – результат задоволення членами малої групи потреб один одного; потреби можуть бути подібними (потреби в спілкуванні, схваленні, турботі та ін.) і компліментарними (потреба в домінуванні-підпорядкуванні та ін.); 2) *поведінкова* сумісність – результат збігу типових моделей поведінки членів малої групи (наприклад, зумовленість сумісності рівнем авторитарності або домінантності членів групи).

 Грунтовний аналіз феномена міжособистісної сумісності міститься в працях Р. Кричевського (35; 38).


Міжособистісна сумісність є передумовою для виникнення спрацьованості та сприятливого соціально-психологічного клімату.


 **Спрацьованість** – це такий ефект поєднання спільно працюючих людей, який показує максимально можливу успішність при мінімальних енерговитратах і при певній суб'єктивній задоволеності працюю.

 **Соціально-психологічний клімат** – це якісна сторона міжособистісних стосунків, що виявляється як сукупність психологічних умов, що сприяють або заважають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

 Сутність соціально-психологічного клімату групи була розкрита в роботах Л. Буєвої, Л. Когана, Є. Кузьміна, А. Лутошкіна, М. Обозова, Б. Паригіна, К. Платонова, А. Русалінової, В. Шепеля, О. Щербаня та ін.

3. Одним з аспектів міжособистісних стосунків у групі є міжособистісний конфлікт. За своєю суттю, міжособистісний конфлікт – це дизгармонізація міжособистісних стосунків.

 **Конфлікт** – це зіткнення протилежних знань, думок, інтересів, цілей суб'єктів взаємодії. Суб'єктами конфлікту в малій групі можуть бути як окремі індивіди, так і об'єднання індивідів (підгрупи).

 У науковій літературі описано чотири дослідницькі підходи вивчення конфліктів у малих групах.

1. *Мотиваційний підхід* розглядає конфлікт як зіткнення несумісних мотивів, цілей, намірів учасників взаємодії. Цей підхід ґрунтується на основних положеннях теорії кооперації та конкуренції М. Дойча, котрий розглядає кооперацію і конкуренцію як особливі форми мотивації членів групи і встановив, що при конкуренції конфлікт в малій групі виникає значно частіше, ніж при кооперації.

У рамках мотиваційного підходу проводилися численні дослідження мотивів, які провають конфлікт. Було описано перелік мотивів, які

виявляються в процесі соціальної взаємодії. Ці мотиви можуть або сприяти, або перешкоджати виникненню міжособистісних конфліктів у малій групі.

2. *Когнітивний підхід* описує конфлікт як зіткнення протилежних знань або когніцій. Відповідно до даного підходу, виникнення й розвиток конфлікту зумовлюють особливості завдання, когнітивні структури конфлікуючих сторін, міра узгодженості стратегій їхньої поведінки. Встановлено, що конфлікт, який ґрунтується на зіткненні протилежних точок зору, – важлива умова вироблення колективного рішення. Таке розуміння конфлікту є справедливим до тих пір, поки конфлікт не перейшов у площину суто емоційних стосунків. В останньому випадку конфлікт може зруйнувати колективний творчий процес.

3. *Діяльнісний підхід* розглядає особливості проявів конфлікту залежно від рівня розвитку групи. Так, Т. Полозова виявила, що чим вищим є рівень розвитку групи, чим продуктивнішою є її діяльність, тим частіше причиною конфлікту стають предметно-ділові, а не особисто-прагматичні суперечності між членами групи.

4. *Організаційний підхід* описує конфлікт як результат порушення узгодженості між можливостями членів групи й конкретними умовами їхньої діяльності.

Вказані підходи не тільки дозволяють аналізувати внутрішньогрупові конфлікти, але й створюють засади для їх ефективного вирішення.

✎ Найпоширеніші причини внутрішньогрупових конфліктів: стиль керівництва, розподілення ресурсів, організація праці, різниця в цілях і нормах, незадоволеність структурою комунікацій, невизначеність ролей і функцій, різниця в психологічних особливостях членів групи та ін.

Внутрішньогруповий конфлікт – це процес, який включає декілька етапів: виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення і визначення ситуації як конфліктної хоча б одним членом групи, конфліктна взаємодія, результат конфлікту.

👉 Міжособистісний конфлікт рідко зразу ж завершується конструктивним розв'язанням. Інколи конфлікт проходить декілька фаз конфліктної взаємодії, перш ніж настане благополучний результат конфлікту. Тому психолог має вміти управляти конфліктом і конфліктною ситуацією.

На рівні міжособистісних стосунків існує п'ять стилів розв'язання конфліктів: згладжування, уникання, домінування, компроміс, співробітництво. На рівні внутрішньогрупових стосунків розроблено метод картографування конфлікту.

📖 Для більш ґрунтового ознайомлення зі стилями розв'язання конфліктів рекомендуємо звернутися до матеріалів курсу «Конфліктологія».

Література: основна – 35; 38; 50.
додаткова – 1; 2; 14; 45; 67; 68.

Тема 9. Екологія малої групи



1. Територіальність групи
2. Особистий простір членів групи.
3. Просторове розташування членів групи.
4. Вплив скупченості на функціонування групи.



Ключові поняття: екологія малої групи, публічна територія, територія взаємодії, персональна територія, тілесна територіальність (або особистий простір), просторове розташування членів малої групи, скупченість.

Навчально-методичний матеріал

Мала група функціонує в конкретному фізичному середовищі, займаючи і контролюючи деяку частину простору. Усередині групи це фізичне середовище також є неоднорідним: кожен індивід як фізично, так і психологічно займає деяку частину простору. Порушення встановлених меж простору може спричинити дискомфорт, напруження, і навіть конфліктні ситуації. Звідси й виникає інтерес до вивчення екології малої групи.



Екологія малої групи – це просторове розташування членів групи і його вплив на функціонування групи.

Перебування групи в фізичному просторі найчастіше описують за допомогою таких понять, як територіальність, особистий простір кожного члена групи і просторове розташування членів групи.

1. **Територіальність** – це розміщення особи або групи в певному фізичному просторі, а також контроль над цим простором і над об'єктами, що знаходяться в ньому.

Отже, територіальність може бути індивідуальною та груповою. І та, й інша однаковою мірою враховуються при вивченні групових процесів.



Групова територіальність має наступні ознаки:

- 1) наявність фізичного простору, необхідного для функціонування групи, яке вона захищає від посягань з боку інших груп або осіб;
- 2) група прагне структурувати і контролювати цей фізичний простір.


У цілому територіальність групи допомагає запобігати міжгруповим конфліктам і забезпечує безпеку кожному члену групи.



Групова територіальність не є однорідною; вона поділяється на такі види просторів (С. Лайсмен і М. Скотт):

- публічна територія – простір групи, доступний для всіх охочих взаємодіяти з нею;
- територія взаємодії – простір, в якому можуть вільно переміщуватися всі члени групи;
- персональна територія – простір члена групи, в якому він відчувається вільно і може контролювати його;

- тілесна територіальність (або особистий простір) – це безпосереднє фізичне оточення людини, вторгнення в яке може викликати дискомфорт. Хоча особистий простір і непов'язаний з чітко визначеним фізичним середовищем, враховувати його необхідно для успішної міжособистісної взаємодії.

2.  Особистий простір людини умовно можна поділити на чотири просторові зони:


1. Інтимна зона (від 15 до 45 см) – найголовніша зона, оскільки саме її людина охороняє найсильніше. Людина дозволяє проникати в цю зону тільки тим особам, з якими вона знаходиться в тісному емоційному контакті. Це діти, подружжя, коханці, близькі друзі та ін.

2. Особиста зона (від 45 см до 1,2 м) – це простір, в якому допускається фізичний контакт в соціально прийнятній формі. Як правило, люди, що дотримуються особистої зони, знаходяться один від одного на відстані витягнутої руки. Це ділові партнери, не дуже близькі друзі, приятелі та ін.


3. Соціальна зона (від 1,2 до 3,5 м) – це простір, в якому можливість фізичного контакту замінюється голосовим контактом. Така відстань характерна для людей, що знаходяться в рольовій взаємодії.

4. Суспільна зона (більше 3,5 м) – це простір, характерний для масової взаємодії між людьми. Встановлюється, наприклад, між оратором і аудиторією, на публічних зборах, у суді та ін.

У результаті того, що кожна людина має свій особистий простір, між людьми встановлюється міжособистісна дистанція. Її розмір варіюється залежно від віку, статі, статусу, місця проживання, культурних особливостей людини, особливостей соціальної взаємодії та низки інших чинників.

3.  **Просторове розташування членів малої групи** – це вибір кожним членом групи певного місцеположення, а також вплив останнього на внутрішньогрупову взаємодію і статус.

Так, вибір індивідом місцеположення в групі зазвичай пов'язаний з його статусом або бажанням підвищити свій статус. Важливо пам'ятати, що посідання центральної територіальної позиції – важливе питання, оскільки володіння такою позицією дає членові групи чималий контроль над груповим процесом, а, відповідно, і можливість стати лідером.

 Великий цикл досліджень, присвячений просторовому розташуванню членів малої групи, провів Р. Соммер (результати досліджень Р. Соммера викладено в монографії Р. Кричевського, О. Дубовської (38)).


Отже, аналіз просторового розташування членів групи дає уявлення про їхній статус та потенціал впливу на груповий процес. Особливості просторового розташування необхідно враховувати при проведенні ділових переговорів, при організації групових дискусій, при вирішенні внутрішньогрупових конфліктів.

4. Важливою проблемою дослідження екології малої групи є вивчення поведінки людей в ситуації скупченості. Скупченість – постійний супутник життя людей: вони стикаються зі скупченістю на концертах, у кінозалах, у

громадському транспорті, у переповнених навчальних аудиторіях або тісних кабінетах. Скупченість неминуче призводить до вторгнення людей в інтимні зони один одного.

Перші експерименти по вивченню групової скупченості були проведені Дж. Фрідманом та його колегами (1971 р.), які дійшли висновку, що скупченість майже не впливає на виконання завдань, але здійснює суперечливий вплив на симпатію і суперництво: було зафіксовано зростання ворожості й суперництва в чоловіків, у той час як у жінок підвищуються прояви дружельності та кооперації.

Пізніше дослідження скупченості продовжив І. Паулюс з колегами. Він встановив, що виконання групових завдань погіршується в тих випадках, коли їх необхідно виконати відразу після переживання скупченості або коли вони провокують суперництво між членами групи. Звідси було зроблено висновок, що ситуація скупченості є стійким стресором, що викликає стресові реакції в членів групи.

 У ході експериментів було виділено умови, що підсилюють стрес у ситуації скупченості: складність і важкість завдання, ситуація суперництва, необхідність співробітництва між членами групи. Було виділено також змінні, що дозволяють знизити негативний вплив скупченості на людину: фізичний контроль та інформаційний контроль над ситуацією.


Отже, скупченість не тільки викликає негативні емоції та негативно впливає на здоров'я, але й знижує продуктивність групового функціонування. Вплив скупченості необхідно враховувати при організації групової діяльності, при розміщенні робочих місць, при створенні сприятливого соціально-психологічного клімату.

Література: *основна* – 38.
додаткова – 13; 63; 84.


Тема 10. Групові ефекти




1. Базові групові ефекти.
2. Часткові групові ефекти.

 **Ключові поняття:** групові ефекти, соціальна фасилітація, соціальна інгібіція, групова ідентичність, ефект соціальних лінощів, ефект «синергії», ефект наслідування, ефект «хвилі», ефект «тульсара», ефект «маятника», ефект «ми» і «вони», ефект групового фаворитизму, ефект групового егоїзму, ефект «ореолу», ефект «бумеранга», ефект деіндивідуалізації.

Навчально-методичний матеріал


 Група – це не проста сума об'єднаних разом індивідів. Це якісно нове утворення, яке здатне вже фактом своєї присутності впливати на своїх членів. Яскравим проявом такого впливу є групові ефекти.

 **Групові ефекти** – це механізми функціонування групи, за допомогою яких здійснюються групові процеси і досягаються групові стани.

Прийнято виділяти базові групові ефекти та соціально-психологічні ефекти, що виникають на їх основі (ми будемо називати їх «часткові групові ефекти»). До базових групових ефектів належать соціальна фасилітація, соціальна інгібіція, групова ідентичність.

1.  **Соціальна фасилітація** – це підвищення швидкості або продуктивності діяльності індивіда в присутності інших людей.


Уперше цей ефект описав у 1897 р. американський психолог Н. Трипплетт, в 20-х рр. XX ст. даний ефект вивчали В. Мьодє, Ф. Олпорт, В. Бехтерєв. Спочатку поширеною була думка, що соціальна фасилітація – це універсальний феномен. Проте незабаром було виявлено, що в деяких випадках присутність інших людей не полегшує, а ускладнює виконання завдання. Так було відкрито ефект соціальної інгібіції.


 **Соціальна інгібіція** – це погіршення продуктивності виконуваної діяльності, її швидкості та якості в присутності інших людей.

У 20-х рр. XX ст. ефекти соціальної фасилітації та соціальної інгібіції пояснювалися зміною мотивації індивіда в присутності інших людей: якщо ці зміни носять позитивний характер виникає ефект соціальної фасилітації, якщо негативний – соціальної інгібіції. Проте подальші дослідження показали, що це пояснення не може розкрити всі випадки виникнення вказаних ефектів. Через велику плутанину в результатах експериментів у 40-х і 50-х рр. XX ст. ефекти соціальної фасилітації та соціальної інгібіції майже не вивчалися.


Інтерес до вивчення даних ефектів відновився лише в 1965 р., коли Р. Зайонц запропонував своє пояснення сутності соціальної фасилітації та соціальної інгібіції. У рамках розробленої ним *теорії збудження/ спонукання* зазначалося, що присутність особин того ж біологічного виду підвищує фізіологічне збудження, яке позитивно або негативно впливає на виконання


завдання. Р. Зайонц виходив з наукового положення, що фізіологічне збудження збільшує швидкість, силу та вірогідність домінуючої (тобто звичної) реакції організму. Отже, вирішальним чинником виникнення обох ефектів є тип виконуваного завдання: ефект соціальної фасилітації виникає при виконанні легких, добре відомих завдань, ефект соціальної інгібіції – при виконанні складних завдань, які не мають чіткого алгоритму вирішення.


 Визначення соціальної фасилітації, котре сформулював Р. Зайонц, найбільш повно відображає сутність даного ефекту: **соціальна фасилітація** – це підсилення домінантних (звичних) реакцій у присутності інших людей.

 Виявлення слабких місць у теорії збудження/ спонукання Р. Зайонца спонукало вчених до удосконалення цієї теорії і до розробки альтернативних теорій. Найвідоміші з них – теорія збудження, викликаного минулим досвідом Н. Коттрелла; теорія самосвідомості К. Карвера і М. Шейера; теорія самопрезентації К. Бонда, теорії уваги. Докладно зі змістом цих теорій можна ознайомитися в праці (13; 78).


Важливим базовим груповим ефектом є також групова ідентичність. Цей ефект ґрунтовно описали наприкінці 70-х рр. ХХ ст. Г. Тежфел і Дж. Тернер.

 **Групова ідентичність** – це усвідомлення індивідом своєї приналежності до групи.


 За Г. Тежфелом і Дж. Тернером, групова ідентичність – це соціальна настанова на приналежність до певної групи. Як і будь-яка соціальна настанова, групова ідентичність складається з трьох компонентів: 1) когнітивний – усвідомлення приналежності до групи шляхом її порівняння з іншими групами; 2) емоційний – переживання своєї приналежності до групи; 3) поведінковий – реакція на інших людей з позиції свого групового членства.

 Цікаве трактування свідомості людини як ідентифікаційної матриці, яка складається з безлічі групових ідентичностей, належить С. Московічі. Детально з гіпотезою С. Московічі можна ознайомитися в працях (64; 65).

2. Наслідком базових групових ефектів є часткові групові ефекти. В їх змісті знаходять відображення закономірності функціонування групи, зумовлені базовими груповими ефектами.

 **Ефект соціальних лінощів** – це зменшення середнього індивідуального внеску в групову роботу в міру збільшення її членів. Іншими словами, у групі індивід витрачає менше зусиль на виконання завдання, ніж тоді, коли він працює наодинці.

Основна причина виникнення ефекту соціальних лінощів: втрата людиною індивідуальності в групі. Коли завдання виконує вся група, неможливо визначити, який внесок у його виконання вніс кожний член групи. Чим більший розмір групи, тим вищий ступінь анонімності та знеособленості.

 **Ефект «синергії»** – це додаткова інтелектуальна енергія, яка виникає при об'єднанні людей у групу і яка виявляється в груповому результаті, котрий перевищує суму індивідуальних результатів.

📁 **Ефект наслідування** – це дотримання спільних зразків поведінки, еталонів, стереотипів, прийнятих у групі.

📁 **Ефект «хвилі»** – це розповсюдження в групі ідей, цілей, норм, цінностей.

Розповсюдження відбувається наступним чином: спочатку ідея зароджується в голові одного члена групи, потім вона набуває поширення серед інших членів групи. Відбувається групова оцінка і обговорення цієї ідеї. Хвильовий ефект має місце лише тоді, коли нова ідея відповідає потребам та інтересам членів групи.

📁 **Ефект «пульсара»** – це зміна групової активності залежно від різних стимулів.

Групова активність проходить цикл: оптимальна активність (тобто активність, необхідна для функціонування групи) – піднесення активності – спад активності – оптимальна активність. Цей цикл може залежати як від зовнішніх, так і від внутрішніх стимулів.

📁 **Ефект «маятника»** – це циклічне чергування групових емоційних станів стеничного та астенічного характеру.

Показник групового емоційного стану – настроїв членів групи. Інтенсивність і тривалість емоційних станів визначаються значущістю для членів групи подій та умов спільної діяльності.

📁 **Ефект «ми» і «вони»** – це почуття приналежності до конкретної групи і почуття відстороненості від інших груп.

Ефект «ми і вони» є тісно пов'язаним з ефектами «групового фаворитизму» і «групового егоїзму».

📁 **Ефект групового фаворитизму** – це тенденція сприяти членам своєї групи на протигагу членам інших груп.

📁 **Ефект групового егоїзму** – це спрямованість групових інтересів проти інтересів, цілей, норм поведінки окремих членів групи або всього суспільства.

📁 **Ефект «ореолу»** – це вплив на міжособистісне сприймання специфічної настанови щодо конкретної людини.

Ефект «ореолу» може виявлятися як в ідеалізації, так і в знеціненні іншої людини. Так, перебільшення достоїнств об'єкта сприймання призводить до захоплення ним та ігнорування його реальних якостей; зменшення достоїнств об'єкта сприймання – до упередженого ставлення щодо нього.

📁 **Ефект «бумеранга»** – це повернення дій або інформації, спрямованих проти когось, на їхнє джерело.

📁 **Ефект деіндивідуалізації** – це втрата самоусвідомлення і боязні оцінки з боку групи.

Література: основна – 13; 64; 65.
додаткова – 44; 73; 76.

Питання для самоперевірки по другому модулю

???

1. Що таке «лідерство» та «керівництво»? Чим ці процеси управління малою групою відрізняються один від одного?
2. Які функції виконують лідерство і керівництво в малій групі?
3. Розкрийте зміст феноменів лідерства/ керівництва, виходячи з основних положень структурного, поведінкового і ситуаційного підходів.
4. У чому полягає наукова та практична значущість «Імовірнісної моделі ефективності керівництва» Ф. Фідлера?
5. Що таке «ухвалення групового рішення»? Які переваги мають групові рішення порівняно з індивідуальними?
6. Як зміст групового завдання визначає процес ухвалення групового рішення?
7. Які переваги має групова дискусія як форма групового обговорення?
8. Охарактеризуйте групові ефекти, котрі можуть виникнути під час групового обговорення і вплинути на зміст групового рішення.
9. Чим зумовлений посилений інтерес науковців до ефекту «групового духу»? Які чинники впливають на виникнення цього ефекту? Як він виявляється?
10. Що таке «міжособистісні стосунки в малій групі»? Які аспекти міжособистісних стосунків впливають на групове функціонування?
11. Які чинники визначають характер міжособистісного сприймання в малій групі?
12. Що таке «міжособистісна сумісність»? Які є види міжособистісної сумісності?
13. Розкрийте зміст рівнів міжособистісної сумісності. Які з цих рівнів є більш значущими для групового функціонування? Обґрунтуйте свою відповідь.
14. Що таке «конфлікт»? Охарактеризуйте значення конфлікту для функціонування малої групи.
15. Вкажіть найпоширеніші причини виникнення конфліктів у малих групах.
16. Які прийоми управління конфліктом розроблено в психологічній науці?
17. Що таке «групова територіальність»? Які ознаки має групова територіальність? На які територіальні простори вона поділяється?
18. Розкрийте зміст поняття «особистий простір людини». Які чинники визначають розмір особистого простору?
19. Що таке «просторове розташування членів малої групи»? Як просторове розташування членів групи впливає на групове функціонування?
20. Що таке «скупченість»? Як скупченість позначається на виконанні групового завдання і на самопочутті членів групи?
21. Як можна зменшити негативні наслідки переживання скупченості?
22. Що таке «групові ефекти»? Як групові ефекти позначаються на груповому функціонуванні?
23. Охарактеризуйте базові групові ефекти.
24. Охарактеризуйте часткові групові ефекти.
25. Як співвідносяться базові та часткові групові ефекти?

ЗМІСТ ПРОГРАМИ СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ


ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МАЛИХ ГРУП. УТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТОК МАЛОЇ ГРУПИ, ЇЇ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЯК СУБ'ЄКТА ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 1. Проблема вивчення малих груп у соціальної психології

Семінарське заняття 1

Мета: сформувати поняття «мала група», визначити характерні ознаки малої групи, які відрізняють її від інших типів соціальних груп; розкрити кількісні характеристики, функції і класифікації малих груп; зробити акцент на динамічних параметрах малої групи, окреслити механізми групової динаміки.

 **Ключові поняття:** мала група, діада, тріада, контактність групи, цілісність групи, первинні – вторинні групи, формальні – неформальні групи, референтні групи – групи членства, групова динаміка, розв'язання внутрішньогрупових суперечностей, «ідеосинкразичний кредит», психологічних обмін.

Питання для обговорення



1. Поняття малої групи, її характерні ознаки.
2. Розмір малої групи. Вплив кількісних характеристик малої групи на особливості групового функціонування.
3. Функції малих груп.
4. Класифікації малих груп.
5. Динаміка малої групи. Механізми групової динаміки.

Методичні вказівки

У першому питанні розкрити зміст поняття «мала група» через визначення її характерних ознак та через її порівняння з іншими типами соціальних груп. Проаналізувати різні визначення малої групи, які наводяться в науковій літературі, і розкрити особливості розуміння малої групи в західній та радянській соціальній психології. Окреслити трактування малої групи в українській соціальній психології.

У другому питанні визначити кількісні характеристики малої групи. Розкрити характер впливу кількісного складу малої групи на її функціонування (наприклад, на частоту конформних реакцій, на групову згуртованість, на ухвалення групових рішень).

У третьому питанні розглянути основні функції, які виконує мала група. Найвідоміші серед них – функція соціалізації, інструментальна функція, експресивна функція, функція підтримки.

У четвертому питанні розкрити зміст різних класифікацій малих груп. До найвідоміших належать класифікації Ч. Кулі (первинні – вторинні малі групи), Е. Мейо (формальні – неформальні малі групи), Г. Хаймана (референтні групи – групи членства).

У п'ятому питанні розкрити зміст поняття «групова динаміка». Окреслити складові групової динаміки: групові процеси, групові стани, групові ефекти. Визначити механізми групової динаміки: розв'язання внутрішньогрупових суперечностей, «ідеосинкразичний кредит», психологічних обмін.



Завдання для самостійної роботи

Дайте відповідь на запитання. Обґрунтуйте свою відповідь.

1. Визначте, до якого типу належить група з 15 осіб, якщо відомо, що:

- а) вони майже не знають один одного;
- б) їх усіх знає особа, яка не входить до цієї групи;
- в) члени групи ніколи не збираються разом.

2. Визначте, до якого типу належить група з 15 осіб, якщо відомо, що:

- а) ці люди добре знають один одного;
- б) часто бувають разом;
- в) у них є керівник, призначений у цю групу.

3. Визначте, до якого типу групи належить об'єднання людей (15 осіб), якщо вони вже час чекають на зупинці приміський автобус, що запізнюється.

4. Визначте, до якого типу групи належить об'єднання людей (7 осіб), які застрягли в ліфті адміністративної будівлі в робочий час на четвертому поверсі.

??? Питання для самоперевірки:

1. Що таке «мала група»? За якими ознаками мала група відрізняється від інших соціальних груп?
2. Яку кількість осіб включає мала група? Розкрийте закономірності функціонування малої групи залежно від її кількісного складу.
3. Які функції виконує мала група?
4. Що таке «групова динаміка»? Назвіть складові групової динаміки.
5. Охарактеризуйте механізми групової динаміки.

Форми контролю: поточне опитування, перевірка позааудиторної самостійної роботи, перевірка завдань для самоконтролю.

Література: основна – 3; 7; 17; 19; 21; 23; 31; 37; 38; 68; 72.
додаткова – 5; 41; 48; 52; 64; 65; 70; 75; 76; 84.

Тема 2. Утворення і розвиток малої групи



Семінарське заняття 2

Мета: окреслити основні закономірності процесу виникнення й розвитку малої групи, розкрити соціальні та психологічні передумови групоутворення, фази (або етапи) розвитку малої групи відповідно до одномірних і двомірних моделей розвитку малої групи, а також моделей колективоутворення.



Ключові поняття: ділова (інструментальна) активність групи, емоційна (експресивна) активність групи, фази розвитку групи, колектив, етапи розвитку групи як колективу.

План заняття



- 1 Соціальні та психологічні чинники утворення малої групи.
2. Одномірні моделі розвитку малої групи.
3. Двомірні моделі розвитку малої групи.
4. Моделі колективоутворення.

Методичні вказівки

У першому питанні визначити соціальні та психологічні чинники (тобто причини, умови), які спонукають людей об'єднуватися в малі групи.

У другому та третьому питаннях зробити акцент на існуванні двох сфер групової активності: ділової (інструментальної) та емоційної (експресивної). Розкрити зміст одномірних і двомірних моделей розвитку малої групи.

У третьому питанні дати визначення поняття «колектив». Розкрити зміст двох найбільш відомих моделей колективу, описаних у рамках Параметричного підходу Л.Уманського і Стратометричної концепції колективу А.Петровського.



Завдання для самостійної роботи

Завдання 1.

Заповніть нижченаведену таблицю:

Розвиток малої групи за Л. Уманським

Етап розвитку малої групи	Зміст етапу	Наслідки для групового функціонування
Група-конгломерат		
Номінальна група		
Група-асоціація		
Група-кооперація		
Група-автономія		
Група-корпорація/ колектив		

Завдання 2.

Проаналізуйте динаміку розвитку конкретних малих груп (навчальних, виробничих, терористичних тощо) відповідно до Параметричної концепції колективу А. Петровського.

Завдання 3.

Підготуйте презентацію теми «Утворення та розвиток малої групи» в програмі Power Point.

??? Питання для самоперевірки:

1. Чому люди об'єднуються в малі групи?
2. Охарактеризуйте одновірні моделі розвитку малої групи.
3. Охарактеризуйте двовірні моделі розвитку групи.
4. Що таке «колектив»? Як розглядається процес розвитку малої групи в моделях колективоутворення?
5. Які закономірності розвитку малої групи виділено в моделях колективоутворення Л. Уманського та А. Петровського?



Написання контрольної роботи по питанням, які винесено на самостійне опрацювання.

Форми контролю: поточне опитування, перевірка позааудиторної самостійної роботи.

Література: основна – 3; 31; 38; 52; 53; 61; 62; 64; 65; 72.
додаткова – 19; 48; 68; 70; 76; 84.

Тема 3. Згуртованість у малій групі



Семинарське заняття 3

Мета: розкрити зміст поняття «групова згуртованість», проаналізувати основні підходи дослідження групової згуртованості, визначити причини, показники та наслідки групової згуртованості.



Ключові поняття: *групова згуртованість, міжособистісна атракція, мотивація групового членства, ціннісно-орієнтаційна єдність членів групи.*

Питання для обговорення



1. Поняття групової згуртованості. Основні підходи дослідження групової згуртованості.
2. Чинники та детермінанти групової згуртованості.
3. Наслідки групової згуртованості.

Методичні вказівки

У першому питанні дати визначення поняття «групова згуртованість», окреслити показники групової згуртованості, проаналізувати зміст основних підходів дослідження групової згуртованості (згуртованість як міжособистісна атракція, згуртованість як результат мотивації групового членства, згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність).

У другому питанні узагальнити виділені різними дослідниками чинники та детермінанти групової згуртованості.



Детермінанта – (від лат. *determination* – той, що визначає, обмежує) – це причина, що визначає виникнення явища.

У третьому питанні розкрити наслідки групової згуртованості, виділені зарубіжними та вітчизняними вченими. Підкреслити, що наслідки групової згуртованості можуть одночасно виступати і причинами групової згуртованості.

Форма проведення заняття: групове обговорення з використанням інтерактивних методів навчання.

Студенти об'єднуються в три підгрупи. Кожна підгрупа отримує карточку з визначенням групової згуртованості в рамках якогось підходу дослідження групової згуртованості. У підгрупі обговорюються специфіка розуміння групової згуртованості в рамках даного підходу. У результаті обговорення складається спільна таблиця, яка містить перелік чинників і показників групової згуртованості в рамках кожного підходу. На основі даних таблиці, а також матеріалів самостійної підготовки студентів визначається загальний перелік чинників і детермінант групової згуртованості. Наприкінці обговорюються наслідки групової згуртованості.

Основні підходи до розуміння/ дослідження групової згуртованості

	Згуртованість як міжособистісна атракція	Згуртованість як результат мотивації групового членства	Згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність
Чинники згуртованості			
Показники згуртованості			



Завдання для самостійної роботи

Підготуйте повідомлення на тему: «Методи діагностики групової згуртованості» // Фетискин Н.П., Козлов В.В. Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – С. 175-189.



Написання першої модульної контрольної роботи.

??? Питання для самоперевірки:

6. Що таке «групова згуртованість»?
7. За якими показниками визначають рівень згуртованості малої групи?
8. Розкрийте зміст основних підходів дослідження групової згуртованості.
9. Що сприяє виникненню згуртованості в малій групі?
10. Як групова згуртованість пов'язана з іншими процесами групової динаміки?
11. Охарактеризуйте наслідки групової згуртованості.

Форми контролю: поточне опитування, заслуховування доповіді, оцінка активності студента на занятті.

Література: основна – 3; 31; 38; 52; 53.
додаткова – 49; 52; 70; 76.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2

ПРОЦЕС ФУНКЦІОНУВАННЯ МАЛОЇ ГРУПИ

Тема 4. Лідерство і керівництво в малій групі



Семінарське заняття 4

Мета: розкрити сутність феноменів лідерства і керівництва в управлінні малою групою, розглянути теоретичні концепції, у рамках яких відбувались емпіричні дослідження лідерства та керівництва; ознайомитися з результатами цих досліджень на прикладі аналізу стилів лідерства/ керівництва та виділених на їх основі типів лідерських/ керівних ролей.



Ключові поняття: лідерство, керівництво, структурний підхід вивчення лідерства/ керівництва, поведінковий підхід вивчення лідерства/ керівництва, ситуаційний підхід вивчення лідерства/ керівництва, стилі лідерства/ керівництва, лідерські/ керівні ролі.

Питання для обговорення



1. Поняття лідерства і керівництва. Теорії лідерства/ керівництва.
2. Класифікації стилів лідерства/ керівництва.
3. Лідерські ролі членів малої групи як відображення різноманіття ситуацій життєдіяльності малої групи.

Методичні вказівки

У першому питанні розкрити сутність понять «лідерство» і «керівництво», визначити спільні та відмінні риси між цими процесами організації й управління малою групою, розглянути теоретичні концепції вивчення лідерства/ керівництва та розкрити специфіку розуміння лідерства/ керівництва в кожній із них.

У другому питанні розглянути різні класифікації стилів лідерства/ керівництва: класифікації К. Левіна, Б. Паригіна, Л. Уманського та ін. Особливу увагу приділити класифікації Р. Бейлза і Ф. Слейтора, які першими диференціювали лідерство в малій групі на інструментальне та експресивне.

У третьому питанні проаналізувати різні лідерські/ керівні ролі, які розкривають багатогранність стилів лідерства/ керівництва. Розкрити характер зв'язку між рівнем розвитку малої групи і проявами лідерського впливу її членів.

Форма проведення заняття: групове обговорення з використанням інтерактивних методів навчання, які спрямовані на поглиблення знань студентів про лідерські/керівні ролі в малій групі.

Завдання для самостійної роботи

Завдання 1.

Заповніть нижченаведену таблицю:

Типи лідерських/ керівних ролей у малій групі

Стилі лідерства/ керівництва	Інструментальне лідерство/ керівництво	Експресивне лідерство/ керівництво
Лідерські/ керівні ролі		

Завдання 2.

По суті інструментальне та експресивне лідерство/ керівництво можна представити як континуум лідерських/ керівних позицій, кожна з яких виражається в тій або іншій лідерській/ керівній ролі. На одному полюсі цього континуума знаходяться лідери/ керівники з яскраво вираженою орієнтацією на виконання групового завдання, а на другому полюсі – з яскраво вираженою орієнтацією на міжособистісні стосунки в малій групі. Виходячи з цього, розподіліть виділені в завданні 1 лідерські/ керівні ролі в межах цього умовного континуума.

Завдання 3.

Підготуйте повідомлення на тему: «Гендерні відмінності у виконанні чоловіками і жінками лідерських ролей в малій групі» // Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С. 87-95.

??? Питання для самоперевірки:

1. Що таке «лідерство» і «керівництво»? Чим ці феномени схожі або відмінні один від одного?
2. Охарактеризуйте теоретичні концепції, у рамках яких відбувалося (або відбувається) вивчення феноменів лідерства/ керівництва.
3. Які є стилі лідерства/ керівництва?
4. Скільки лідерів може бути в одній малій групі? Обґрунтуйте свою відповідь.
5. Яким чином можуть впливати на результати спільної діяльності різні поєднання лідерських позицій членів малої групи?

Форми контролю: поточне опитування, заслуховування доповіді, оцінка активності студента на занятті, перевірка позааудиторної самостійної роботи.

Література: основна – 2; 3; 6; 31; 16; 39; 40; 46; 53; 56; 78.

додаткова – 7; 20; 42; 48; 52; 68; 79; 83.

Тема 5. Ухвалення групових рішень



Семінарське заняття 5

Мета: сформувати цілісне уявлення про процес ухвалення групового рішення; розкрити зміст окремих елементів цього процесу (групове завдання, групове обговорення, характеристики малої групи); розглянути етапи процесу ухвалення групового рішення та специфічні групові ефекти, які можуть з'являтися в ході групового обговорення та впливати на ефективність групового рішення.



Ключові поняття: *групове рішення, групове завдання, групове обговорення, групова дискусія, метод «мозкового штурму», метод «635», метод «синектики», ефект соціальної фасилітації, ефект групової поляризації, ефект «зрушення до ризику», ефект «зрушення до обережності», ефект «групового духу» (або ефект «зрушення мислення»).*

Питання для обговорення



1. Ухвалення групового рішення як процес групового функціонування. Переваги та недоліки групових рішень порівняно з індивідуальними.
2. Групове завдання як джерело процесу ухвалення групового рішення.
3. Групова дискусія як технологія ухвалення групового рішення. Форми групових дискусій.
4. Етапи процесу ухвалення групового рішення.
5. Феноменологічний аспект процесу ухвалення групового рішення.
6. Аналіз помилкових групових рішень. Ефект «групового духу».

Методичні вказівки

У першому питанні окреслити місце процесу ухвалення групового рішення серед інших процесів групового функціонування. Порівняти групові та індивідуальні рішення з метою чіткого визначення умов їх ефективності.

У другому питанні розкрити зміст такого елемента процесу ухвалення групового рішення, як групове завдання. Для цього слід проаналізувати різні класифікації групових завдань, розкрити вплив характеристик групових завдань на процес групового обговорення та вибір кінцевого варіанту групового рішення.

У третьому питанні проаналізувати публічне обговорення як елемент процесу ухвалення групового рішення, котре найбільш яскраво втілюється в технології групової дискусії. Для того щоб продемонструвати, що групова дискусія – добре розроблений метод публічного обговорення, слід розкрити зміст різних форм (або методів проведення) групових дискусій: метод «мозкового штурму», метод «635», «метод синектики» тощо.

У четвертому питанні розглянути процес ухвалення групового рішення як ряд послідовних етапів. Кожний етап – це своєрідна сходинка, яка наближає малу групу до розв'язання завдання або вирішення проблеми.

У п'ятому питанні розкрити зміст групових ефектів, які можуть супроводжувати процес публічного обговорення і вплинути на вибір кінцевого варіанту групового рішення. Найпоширеніші серед них – ефект соціальної фасилітації, ефект групової поляризації, ефект «зрушення до ризику», ефект «зрушення до обережності».

У шостому питанні проаналізувати можливі деформації процесу ухвалення групового рішення. Однією з причин ухвалення хибних групових рішень є ефект «групового духу». Для того щоб розкрити зміст цього ефекту, слід вказати на причини виникнення, ознаки (симптоми), наслідки, шляхи попередження або подолання «групового духу».



Завдання для самостійної роботи

Підготуйте повідомлення на тему: «Соціально-комбінаторні підходи до ухвалення групових рішень» // Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. – СПб.: Питер, 2003. – 272 с.

??? Питання для самоперевірки:

6. Які ситуації групового функціонування передбачають ухвалення групових рішень? Чому групові рішення часто виявляються кращими, ніж індивідуальні?
7. Які типи групового завдання може розв'язувати група? Як кожний тип групового завдання визначає перебіг процесу ухвалення групового рішення?
8. У чому полягають переваги групової дискусії порівняно з іншими технологіями публічного обговорення? Розкрийте зміст різних форм групових дискусій.
9. На які етапи поділяється процес ухвалення групового рішення?
10. Які соціально-психологічні ефекти можуть супроводжувати процес ухвалення групового рішення? Розкрийте зміст кожного з них.

Форми контролю: поточне опитування, заслуховування доповіді.

Література: основна – 3; 11; 31; 38; 53; 54; 69; 71; 72; 78.

додаткова – 28; 29; 32; 33; 44; 48; 51; 52; 64; 65; 68.

Тема 6. Міжособистісні стосунки в малій групі

Заняття 1. Міжособистісне сприймання в малій групі



Практичне заняття 1

Мета: проаналізувати особливості міжособистісного сприймання на прикладі міжособистісних стосунків, які складаються в малій академічній групі; сприяти формуванню навичок ефективного міжособистісного спілкування та рефлексії групового процесу.



Ключові поняття: міжособистісні стосунки, міжособистісне сприймання, міжособистісна взаємодія, міжособистісна комунікація, тренінг, правила роботи тренінгової групи.

Практичні тренінгові вправи (70 хв.)

1. Привітання. Вступ до тренінгу.
2. Знайомство. Вправа «Щит».
3. Ухвалення правил роботи групи.
4. Вправа «Асоціації».
5. Вправа «Мовчазне і говірка дзеркало»
6. Вправа «Рекламний ролик».
7. Підсумки. Рефлексія.

??? Питання для самоперевірки:

1. Що таке «тренінг»? Охарактеризуйте особливості тренінгового процесу.
2. Які аспекти групового функціонування можна діагностувати і розвивати за допомогою технології тренінгу? Обґрунтуйте свою відповідь.
3. Що необхідно для успішної тренінгової роботи в малих групах?

Форми контролю: оцінка активності студента на практичному занятті, перевірка позааудиторної самостійної роботи.

Література: основна – 74.
додаткова – 38.

Заняття 2. Міжособистісний конфлікт у малій групі



Практичне заняття 2

Мета: розглянути сутність міжособистісного конфлікту в малій групі; проаналізувати види й основні етапи перебігу міжособистісного конфлікту; окреслити стилі поведінки членів малої групи в конфліктних ситуаціях та методи управління міжособистісним конфліктом; сприяти формуванню практичних навичок розв'язання конфліктних ситуацій у малій групі за допомогою методу картографування конфлікту Х. Корнеліуса та Ш. Фейра.



Ключові поняття: міжособистісний конфлікт, згладжування, уникання, домінування, компроміс, співробітництво, картографування конфлікту.

Питання для обговорення (10 хв.)



1. Поняття міжособистісного конфлікту. Види конфліктів у малій групі.
2. Основні етапи перебігу міжособистісного конфлікту.
3. Стилi поведінки в конфліктних ситуаціях. Методи управління міжособистісним конфліктом.

Методичні вказівки

У першому питанні визначити сутність міжособистісного конфлікту, його відмінність від інших видів соціальних конфліктів. Докладно розглянути, які міжособистісні конфлікти можуть виникати в малій групі.

У другому питанні проаналізувати основні етапи перебігу міжособистісного конфлікту в малій групі. До цих етапів відносяться: виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення й визначення ситуації як конфліктної, конфліктна взаємодія, результат конфлікту.



У науковій літературі наводяться різні назви окремих етапів перебігу міжособистісного конфлікту, але їхня сутність, як правило, є незмінною.

У третьому питанні проаналізувати стилі поведінки членів малої групи в конфліктній ситуації. Докладно розглянути такий метод розв'язання внутрішньогрупового конфлікту, як картографування конфлікту, розроблений Х. Корнеліусом і Ш. Фейром.

Практична частина заняття (60 хв.)

Ознайомлення з етапами складання й аналізу карти конфлікту на прикладі розв'язання заданої конфліктної ситуації в малій групі.



Завдання для самостійної роботи

Завдання 1.

Заповніть нижченаведену таблицю:

Етапи розвитку та перебігу міжособистісного конфлікту

Назва етапу	Зміст етапу	Результат
1. Виникнення об'єктивної конфліктної ситуації		
2. Усвідомлення й визначення ситуації як конфліктної		
3. Конфліктна взаємодія		
4. Результат конфлікту		

Завдання 2.

Заповніть нижченаведену таблицю:

Стилі поведінки в конфліктних ситуаціях

Назва стилю	Зміст стилю	В яких ситуаціях групової взаємодії є найбільш ефективним
1. Згладжування		
2. Уникання		
3. Домінування		
4. Компроміс		
5. Співробітництво		

Завдання 3.

1. Підготуйте доповідь на тему: «Типи конфліктних особистостей» // Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2001. – С. 99-102; Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – С. 91-103.

2. Опишіть будь-яку реальну ситуацію міжособистісного/внутрішньогрупового конфлікту, проаналізуйте її та дайте рекомендації по розв'язанню даної конфліктної ситуації.

??? Питання для самоперевірки:

1. Що таке «міжособистісний конфлікт»?
2. Які види міжособистісних конфліктів можуть виникати в малій групі?
3. Які викривлення сприймання ситуації виникають на стадії формування суб'єктивного образу конфлікту?
4. Назвіть можливі результати міжособистісного конфлікту.
5. Назвіть і охарактеризуйте основні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях.
6. Що є причиною частих конфліктів в наступних ситуаціях міжособистісної взаємодії: «мати – дитина», «підліток – група», «чоловік – дружина».

Форми контролю: *поточне опитування*, оцінка активності студента на практичному занятті, заслуховування доповіді, перевірка позааудиторної самостійної роботи.

Література: основна – 14; 15; 18; 35; 27.

додаткова – 30; 43; 60.

Тема 7. Групові ефекти



Семінарське заняття 6

Мета: розкрити феноменологічний аспект функціонування малої групи, представлений як базовими, так і частковими соціально-психологічними ефектами (або феноменами).



Ключові поняття: групові ефекти, соціальна фасилітація, соціальна інгібіція, групова ідентичність, ефект соціальних ліноців, ефект «синергії», ефект наслідування, ефект «хвилі», ефект «пульсара», ефект «маятника», ефект «ми» і «вони», ефект групового фаворитизму, ефект групового егоїзму, ефект «ореолу», ефект «бумеранга», ефект деіндивідуалізації.

Питання для обговорення



1. Поняття групових ефектів. Базові групові ефекти:
 - а) реакція людини на присутність інших людей (ефект соціальної фасилітації/ ефект соціальної інгібіції);
 - б) почуття приналежності до групи (ефект групової ідентичності).
2. Часткові групові ефекти, які виникають на основі базових групових ефектів.

Методичні вказівки

У першому питанні розкрити зміст поняття «групові ефекти», визначити місце групових ефектів серед інших проявів групової динаміки. Докладно проаналізувати базові групові ефекти (ефект соціальної фасилітації, ефект соціальної інгібіції, ефект групової ідентичності) за такою схемою: суть ефекту, причини виникнення, наслідки для групового функціонування.

У другому питанні розглянути часткові групові ефекти, які виникають на основі базових групових ефектів: ефект соціальних ліноців, ефект «синергії», ефект наслідування, ефект «хвилі», ефект «пульсара», ефект «маятника», ефект «ми» і «вони», ефект групового фаворитизму, ефект групового егоїзму, ефект «ореолу», ефект «бумеранга», ефект деіндивідуалізації.



Завдання для самостійної роботи

Завдання 1.

Термінологічний диктант

I варіант	II варіант	III варіант
Ефект соціальної інгібіції – це	Ефект групової ідентичності – це	Ефект соціальної фасилітації – це
Ефект «ми» і «вони» – це	Ефект соціальних ліноців – це	Ефект деіндивідуалізації – це
Ефект «бумерангу» – це	Ефект «хвилі» – це	Ефект «маятника» – це

Завдання 2.

Заповніть нижченаведену таблицю:

Співвідношення базових і часткових групових ефектів	
Базові групові ефекти	Часткові групові ефекти
Ефект соціальної фасилітації/ ефект соціальної інгібіції	
Ефект групової ідентичності	

Завдання 3.

Підготуйте повідомлення по одній з запропонованих тем:

1) «Історія вивчення ефекту соціальної фасилітації: проведені дослідження та отримані результати» // Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.;

2) «Ефект соціальних лінощів: причини виникнення та стратегії попередження» // Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.;

3) «Ефект деіндивідуалізації: причини виникнення та стратегії попередження» // Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.;

4) «Ефект інтенсивної індоктринації» // Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. – СПб.: Питер, 2003. – 272 с.

??? Питання для самоперевірки:

1. Що таке «групові ефекти»?
2. Як групові ефекти впливають на функціонування малої групи і на окремого члена малої групи?
3. Охарактеризуйте ефекти соціальної фасилітації/ соціальної інгібіції. Які умови функціонування малої групи призводять до виникнення цих ефектів?
4. Охарактеризуйте ефект групової ідентичності. Яким чином відбувається формування групової ідентичності в члена малої групи?
5. Охарактеризуйте часткові групові ефекти. Розкрийте зв'язок базових і часткових групових ефектів.



Написання другої модульної контрольної роботи

Форми контролю: поточне опитування, термінологічний диктант, заслуховування доповідей, перевірка позааудиторної самостійної роботи.

Література: основна – 44; 64; 65; 72.
додаткова – 73.

ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНІВ

Завдання до першого модулю

Розкрити зміст основних теоретичних підходів, у рамках яких здійснюється дослідження малих груп.

Теоретичні підходи вивчення малих груп:

1. Соціометричний напрямок вивчення малих груп.
2. Соціологічний напрямок вивчення малих груп.
3. Школа «групової динаміки» К. Левіна.
4. Інтеракціоністський напрямок вивчення малих груп.
5. Біхевіористичний напрямок вивчення малих груп.
6. Психоаналітичний напрямок вивчення малих груп.
7. Діяльнісний підхід вивчення малих груп.
8. Параметрична концепція Л. Уманського.

Форма контролю: написання перевірконої контрольної роботи на одному з семінарських занять.

Література: 3; 4; 17; 31; 38; 48; 61; 62; 64; 65; 70.

Завдання до другого модулю

Провести дослідження соціально-психологічного клімату в малій групі.

Етапи виконання завдання:

1. Визначити сутність соціально-психологічного клімату, проаналізувати структурні складові соціально-психологічного клімату, окреслити чинники соціально-психологічного клімату: соціальні (особливості макро- і мікросередовища малої групи) та психологічні (психічні властивості членів малої групи).
2. Провести психодіагностичне дослідження соціально-психологічного клімату в малій групі та підготувати психологічний висновок (Додаток В).

Форма контролю: письмовий звіт (психологічний висновок), який необхідно здати протягом вивчення тем, котрі входять до другого модулю.

Література: 34; 47; 58; 59; 64; 65; 81; 82.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

1. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для визначення рівня розвитку малої групи та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
2. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення формальної та неформальної структур малої групи та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
3. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення нормативних уподобань у малій групі та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
4. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для визначення рівня згуртованості в малій групі та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
5. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення ціннісно-орієнтаційної єдності малої групи та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
6. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення стилю лідерства/ керівництва в малій групі та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
7. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення рольових конфліктів у членів малої групи та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
8. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення схильності членів малої групи до прийняття ризикованих рішень та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
9. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для визначення взаємного впливу членів малої групи один на одного та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
10. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення мотивації членів групи в досягненні групових цілей та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
11. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення довіри членів малої групи один до одного та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
12. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для визначення рівня конфліктності в малій групі та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.
13. Обґрунтуйте добір психодіагностичного інструментарію для вивчення міжособистісної сумісності членів малої групи та запропонуйте необхідні психокорекційні заходи.

Форма контролю: поточний контроль знань на семінарських заняттях.

Література: 20; 81; 82; 83.

ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ

ПРИКЛАДИ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ

1. Мала група – це
2. Мала група створює можливості для здійснення тієї або іншої спільної діяльності. Ця функція малої групи називається
3. Мала група, яка служить для індивіда своєрідним стандартом, системою відліку для себе та інших, а також джерелом формування соціальних норм і ціннісних орієнтацій, – це: а) первинна група; б) вторинна група; в) формальна група; г) неформальна група; д) референтна група; е) група членства; є) закрыта група; ж) відкрита група.
4. Для централізованої комунікативної сітки властива наявність ... позиції в сітці, ... можливості в доступі до інформації.
5. Ситуативний підхід пояснює лідерство/ керівництво
6. Відповідно до «Імовірнісної моделі ефективності керівництва» Ф. Фідлера, лідери/ керівники, орієнтовані на ..., найбільш ефективні в помірно сприятливих ситуаціях лідерства/ керівництва: коли існують розбіжності між членами групи, коли завдання групи неструктуроване, коли у лідера/ керівника недостатньо влади.
7. Вплив групового завдання на процес ухвалення групового рішення виявляється
8. Форма проведення групової дискусії, відповідно до умов якої відбувається стимулювання творчої активності членів групи з подальшим обговоренням і критичним аналізом вироблених ідей, називається: а) нарада; б) мозкова атака; в) «синектика»; г) метод «635».
9. Дотримання спільних зразків поведінки, еталонів, стереотипів, прийнятих у групі, називається: а) ефект соціальної фасилітації; б) ефект соціальної інгібіції; в) ефект соціальних лінощів; г) ефект «синергії»; д) ефект наслідування; е) ефект «хвилі»; є) ефект «пульсару»; ж) ефект «маятника»; з) ефект «ми» і «вони»; і) ефект групового фаворитизму; к) ефект групового егоїзму; л) ефект «бумерангу»; м) ефект деіндивідуалізації; н) ефект «ореолу».
10. У психологічній науці причини виникнення ефекту деіндивідуалізації пояснюють наступним чином

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Поняття малої групи, її характерні ознаки.
2. Класифікація малих груп.
3. Історія вивчення малих груп у соціальній психології.
4. Теоретичні підходи дослідження малих груп.
5. Теорії виникнення малих груп.
6. Одномірні моделі розвитку малої групи.
7. Двомірні моделі розвитку малої групи.
8. Розвиток малої групи в теоріях колективу А.Петровського та Л.Уманського.
9. Багатомірний аналіз групової структури.
10. Порівневий аналіз групової структури.
11. Групові норми, їх значення для функціонування групи. Функції групових норм.
12. Нормативний вплив групової більшості.
13. Нормативний вплив групової меншості.
14. Нормативний вплив референтних груп особистості.
15. Основні підходи вивчення групової згуртованості.
16. Чинники виникнення групової згуртованості.
17. Наслідки групової згуртованості.
18. Поняття, функції лідерства і керівництва в малій групі.
19. Теоретичні підходи вивчення лідерства/керівництва.
20. «Імовірнісна модель ефективності керівництва» Ф.Фідлера.
21. Характеристика елементів процесу ухвалення групового рішення.
22. Феноменологія процесу ухвалення групового рішення (ефект соціальної фасилітації, ефект групової поляризації, ефект «зрушення до ризику» та ін.).
23. Ефект «групового духу» як джерело деформації групового рішення.
24. Міжособистісне сприймання в малій групі.
25. Міжособистісна сумісність у малій групі.
26. Міжособистісні конфлікти в малій групі.
27. Методи управління внутрішньогруповими конфліктами.
28. Поняття екології малої групи. Територіальність групи, види територіальності.
29. Особистісний простір члена малої групи.
30. Просторове розташування членів групи як фактор успішності її діяльності.
31. Вплив скупченості на функціонування групи.
32. Ефект соціальної фасилітації/соціальної інгібіції.
33. Ефект групової ідентичності.
34. Ефект соціальних лінощів.
35. Ефекти «синергії».
36. Ефект «хвилі».
37. Ефекти «пульсара»
38. Ефект «маятника».
39. Ефекти «ми» і «вони», групового фаворитизму, групового егоїзму.
40. Ефект бумерангу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авдучевская В.П. Принадлежность к группе и самовосприятие личности // Вопросы психологии. – 1990. – №3. – С. 144-150.
2. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. – 1991. – №3. – С. 90-96.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высшей школы. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 375 с.
4. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учеб. пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 288 с.
5. Андреева Г.М., Шевелева А.Ю. К дискуссии о проблеме группы в социальной психологии // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. – 1998. – №1. – С. 41-47.
6. Андриенко Е.В. Социальная психология: Учеб. пособие для студ. пед. вузов. – М.: Академия, 2000. – 264 с.
7. Ануфриева Н.М., Зелінська Т.М., Єрмакова Т.О. Соціальна психологія: Навч.-метод. посібник. – К.: Каравела, 2009. – 216 с.
8. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Основы психологии управления: Учебник. – Х.: Упр. внутр. дел, 1999. – 528 с.
9. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С. 87-95.
10. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. – М.: Наука, 1978. – 311 с.
11. Бовина И.Б. О феномене “группового духа” // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. – 1998. – №1. – С. 47-52.
12. Бовина И.Б. Представления об элементах процесса группового решения и выбор стратегии // Мир психологии. – 1993. – №3. – С. 30-40.
13. Бэрн Р., Керр Н, Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. – СПб.: Питер, 2003. – 272 с.
14. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
15. Вершинин М.С. Конфликтология: Конспект лекций. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2001. – 64 с.
16. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: ГАРДАРИКИ, 1998. – 528 с.
17. Волянська О.В., Николаєвська А.М. Соціальна психологія: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 275 с.
18. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
19. Десев Л. Психология малых групп. – М.: Прогресс, 1979. – 208 с.
20. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом: Учеб. пособие для студ. вузов. – СПб.: Ун-т МВД, 1999. – 640 с.

21. Донцов А.И. Группа: психология и этимология // Вопросы психологии. – 1983. – №4. – С. 132-137.
22. Донцов А.И. Личность в группе: проблемы сплоченности // Социальная психология. Хрестоматия. / Сост. Е.П. Белопольская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 229-241.
23. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. – 1997. – №4. – С. 17-25.
24. Донцов А.И., Токарева М.Ю. Социальный контекст как фактор взаимодействия меньшинства и большинства // Вопросы психологии. – 1998. – №3. – С. 115-123.
25. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2001. – 400 с.
26. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов. – М.: Изд-во «Флинта», 2000. – 648 с.
27. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: Курс лекций. – Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998. – 480 с.
28. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие для студ. вузов. – М.: Гардарики, 1999. – 584 с.
29. Карпов А.В. Структурно-функциональная организация процессов принятия групповых решений // Вопросы психологии. – 2004. – №1. – С. 126-136.
30. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.С.Кармина. – СПб.: Издательство «Лань», 2001. – 448 с.
31. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія: Підручник. – К.: АТ «Київська книжкова фабрика», 1995. – 304 с.
32. Костинская А.Г. Зарубежные исследования группового принятия решений, связанных с риском // Социальная психология. Хрестоматия. / Сост. Е.П. Белопольская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 248-257.
33. Костинская А.Г. Социально-перцептивные процессы в условиях групповых принятий решений // Вопросы психологии. – 1984. – №1. – С. 75-80.
34. Котко Т.П. Пути формирования здорового психологического климата в классном коллективе // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – №6. – С. 22-25; №7. – С. 13-20.
35. Кричевский Р.Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. – 1979. – №5. – С. 161-170.
36. Кричевский Р.Л. Проблема сплоченности малых групп в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. – 1973. – №3. – С. 174-183.
37. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Исследования малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии // Социальная психология: Хрестоматия: Учеб. пособие для студентов вузов / Сост.

- Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 209-229.
38. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретические и прикладные аспекты. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 207 с.
39. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Лидерство как структурный феномен // Социальная психология. Хрестоматия. / Сост. Е.П. Белопольская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 268-274.
40. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Стили руководства и основные направления его исследования // Социальная психология. Хрестоматия. / Сост. Е.П. Белопольская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 289-294.
41. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1967. – 173 с.
42. Ложкин Г. Лидерство: история и современность // Персонал. – 2001. – №2. – С. 44-49.
43. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учебное пособие. – 2-е изд. – К.: МАУП, 2002. – 256 с.
44. Майерс Д. Социальная психология – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.
45. Межличностное восприятие в группе / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 294 с.
46. Мескон М.Х., Альберт М., Хелоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. – М.: Дело 1999. – 800 с.
47. Михалюк О., Шаліто А. «Експрес-методика» вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі // Директор школи. – 1999. – №12. – С. 12.
48. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник для студ. вузів. – К.: Центр навч. л-ри, 2005. – 624 с.
49. Немов Р.С., Шестаков А.Г. Сплоченность как фактор групповой эффективности // Вопросы психологии. – 1981. – №3. – С. 113-118.
50. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости // Вопросы психологии. – 1981. – №6. – С. 98-101.
51. Овакьян Г.К. Проблемы принятия группового решения и выбора стратегии // Мир психологии. – 2001. – №3. – С. 270-274.
52. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: у 2-х кн. Кн. 2. Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – К.: Либідь, 2006. – 560 с.
53. Основы соціальної психології: Навчальний посібник / За ред. М.М. Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008. – 496 с.
54. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2001. – 528 с.
55. Парыгин Б.Д. Анатомия общения: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 301 с.
56. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М.: Мысль, 1971. – 352 с.

57. Парыгин Б.Д. Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: Санкт-Петербургский ун-т профсоюзов, 1999. – 592 с.
58. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения / Под ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
59. Парыгин Б.Д. Структура социально-психологического климата // Организационная психология: Хрестоматия / Сост. и общ. редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
60. Петровская Л.Л. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // Социальная психология. Хрестоматия. / Сост. Е.П. Белопольская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 116-126.
61. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
62. Петровский А.В., Шпальский В.В. Социальная психология коллектива. – М.: Просвещение, 1978. – 176 с.
63. Пиз А. Язык телодвижений. – СПб.: Издательский дом Гуттенберг, 1997. – 248 с.
64. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Индустриальная социальная психология: Учеб. пособие для вузов. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1997. – 184 с.
65. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
66. Практикум по социальной психологии / Под ред. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.
67. Практическая психология. Учебник для студ. вузов. / Под ред. М.К. Тутушкиной. – СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 1998. – 335 с.
68. Психология. Учебник. / Под ред. А.А. Крылова. – М.: Проспект, 2000. – 584 с.
69. Психология управления: Курс лекций / Под ред. Л.К. Аверченко. – Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999. – 150 с.
70. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997. – 224 с.
71. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие для студ. вузов, лицеев. – Ростов-на-Дону: Феникс; М.: Зевс, 1997. – 512 с.
72. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: Учебник для студ. вузов. – М.: Проспект, 2004. – 336 с.
73. Семечкин Н.И. Социальная психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 376 с.
74. Сидоренков А.В. Психологические противоречия в малой группе // Вопросы психологии. – 2003. – №1. – С. 41-50.
75. Сидоренков А.В. Психологический механизм динамики малой группы: интеграция и дезинтеграция // Вопросы психологии. – 2004. – №5. – С. 63-72.

76. Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 688 с.
77. Социальная психология: История, теория, эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 288 с.
78. Социальная психология: ключевые идеи / Р. Берон, Д. Бирн, Б. Джонсон. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
79. Столяренко Л.Д. Основы психологии: Учеб. пособие для студ. вузов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 672 с.
80. Токарева М.Ю., Донцов А.И. Меньшинство как источник социального влияния // Вопросы психологии. – 1996. – №1. – С. 50-61.
81. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.
82. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: практическое пособие / Пер. с нем. – 5-е изд., стереот. – М.: Генезис, 2004. – 256 с.
83. Шевандрин Н.И. Основы психологической диагностики: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений: В 3 ч. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2003. – Ч. 2. – 256 с.
84. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании: Учебное пособие. Ч.1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. – М.: Владос, 1995. – 544 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Визначення рівня активності та стилю лідерської поведінки члена малої групи

Протокол фіксації реакцій членів малих груп

Вид реакції	Кількість реакцій	Сума балів
<i>Інструментальні реакції</i>		
Пропонує версію або дії		
Задає запитання		
Відповідає на запитання		
Погоджується		
Сперечається, критикує		
Підбадьорює, стимулює роботу інших («думайте», «давайте швидше» та ін.)		
Виконує необхідні дії		
Загальна сума балів по інструментальних реакціях		
<i>Емоційні реакції</i>		
<i>Позитивні емоційні реакції</i>		
Сміх, посмішка		
Позитивна оцінка іншого учасника		
Загальна позитивна оцінка результатів («добре», «молодці» та ін.)		
<i>Негативні емоційні реакції</i>		
Негативна оцінка іншого учасника		
Кепкування		
Загальна негативна оцінка результатів («нічого не виходить» та ін.)		
Загальна сума балів по емоційних реакціях		
ПІДСУМКОВИЙ БАЛ		

Обробка результатів: необхідно підрахувати отримані бали, що дає можливість виявити інструментальних та експресивних лідерів у малій групі. Вираховуються бали окремо за інструментальним та експресивним блоком. У рамках експресивного блоку окремо вираховуються суми негативних і позитивних реакцій. У кінці підраховується загальне число реакцій, яке характеризує рівень активності кожного члена групи.

Джерело: Практикум по соціальної психології / Под ред. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.

Орієнтовний перелік діагностичного інструментарію для дослідження розвитку та функціонування малих груп

Діагностика інтегральних характеристик малої групи

- Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтацій у міжгруповій взаємодії (модифікований варіант Н.П. Фетіскіна).
- Визначення індексу групової згуртованості Сішора.
- Експертна оцінка згуртованості навчальної групи.
- Визначення опосередкованої групової згуртованості (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва)
- Визначення ціннісно-орієнтаційної єдності групи (ЦОЄ) (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва).
- Експертна діагностика взаємодії в малих групах (А.С. Чернишов, С.В. Саричев).
- Експертна діагностика інтерактивної узгодженості в малих групах (А.С. Чернишов, С.В. Саричев).

Діагностика психологічного клімату в малих групах

- Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (А.Ф. Фідлер).
- Оцінка мікроклімату студентської групи (В.М. Зав'ялова).
- Вивчення психологічного клімату в навчальній групі.
- Психологічний клімат класного колективу (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва).
- Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В.В. Шпалинський, Е.Г. Шелест).
- Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі.

Діагностика конфлікту в малих групах

- Діагностика рольового конфлікту в діяльності керівника (С.І. Єріна).
- Опитувальник для діагностики домінуючого стилю поведінки в конфліктній ситуації (К. Томас).
- Домінуючі стратегії конфліктної поведінки (метафоричний варіант).
- Експрес-діагностика стійкості до конфліктів.

Діагностика розвитку малих груп

- Інтегральна самооцінка рівня розвитку групи як колективу (Л.Г. Почебут)
- Діагностика рівня розвитку малої групи.

- Діагностика психолого-педагогічної характеристики малої навчальної групи.
- Методика «Клімат» (модифікований варіант методики Б.Д. Паригіна).

Діагностика лідерства в малих групах

- Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).
- Діагностика діяльнісних особливостей керівництва і лідерства (А.Л. Журавльов, В.П. Захаров).
- Визначення стилю управління керівника за допомогою самооцінки.
- Визначення рівня лідерського потенціалу.
- Самооцінка лідерства.
- Діагностика функціонального лідерства в малих групах.

Джерело: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.

Структура психологічного висновку

Психологічний висновок — коротка психологічна характеристика стану розвитку досліджуваного або якогось параметра малої групи в період обстеження на основі даних об'єктивного кваліфікованого психодіагностичного дослідження. Основні вимоги до психологічного висновку:

1. Психологічний висновок повинен відповідати меті замовлення.
2. Психологічний висновок повинен відповідати рівню підготовки замовника до сприймання і використання результатів обстеження.
3. Зміст висновку повинен витікати з цілей діагностики.
4. У зміст висновку повинні входити конкретні рекомендації (якщо такі були потрібні замовнику).
5. Висновок повинен включати короткий опис процесу психодіагностики, тобто використовувані методи, отримані за допомогою них дані, інтерпретація даних, резюме (висновки).
6. У висновку необхідно описувати суттєві ознаки ситуації під час діагностики, такі як: стан респондента (або респондентів); характер контакту досліджуваного (або досліджуваних) з психологом; нестандартні умови тестування; інші суттєві ознаки.

Психологічний висновок має свою структуру, тобто пишеться відповідно до певних правил. Ці правила склалися в результаті тривалої практики та полегшують структурувати його зміст і розуміння.

1. **Заголовок.** У будь-якого психологічного висновку має бути заголовок. Приклад: «Висновок по психологічному обстеженню 9-Б класу». За бажанням експериментатора в «шапку» висновку можуть бути введені додаткові характеристики.

2. **Дата, час, умови проведення експерименту.** Приклад: «Тестування було проведене в 10.30 в навчальній аудиторії одночасно з усіма учнями».

3. **Назва методики.** Вказується повністю з прізвищем автора.

4. **Мета методики.** Вказується обов'язково, оскільки мета методики розкриває смисл проведеного обстеження.

5. **Процедура проведення.** Описується коротко у вигляді алгоритму проведення методики або тесту. У разі необхідності може містити текст інструкції, без скорочень. Коротко дозволяється записувати лише інструкції стандартні, наприклад, «ставте «+», якщо згодні, і «-», якщо не згодні». Таку інструкцію можна не писати повністю, а замінити словом «стандартна».

7. **Обробка результатів.** У цьому пункті висновку наводяться необхідні обчислення, таблиці, графіки, вказуються нормативи тесту і критерії оцінки результатів. Визначається рівень розвитку досліджуваної характеристики в окремої особи або певного параметру в малій групі відповідно до нормативів і критеріїв оцінки.

8. Аналіз результатів. Містить опис та інтерпретацію отриманих результатів. Як правило, тут психолог максимально вільний у виборі «композиції». У більшості обстежень психолог використовує більш ніж одну методичку. Це ускладнює структуру висновку і вимагає від психолога вміння поєднувати результати декількох методик. Плануючи дослідження та підбираючи психодіагностичний інструментарій, фахівець, як правило, враховує «перетинання» характеристик, котрі виявляються кожною методикою. Такий підхід дозволяє підвищити валідність і вірогідність висновків, адже тоді результати різних методик підтверджують один одного. «Перетинання» характеристик дозволяє об'єднати результати в одне ціле.

Природно, що окрім перетинань, кожна методика має свої унікальні характеристики, які також мають бути враховані при складанні висновку.

9. Резюме (висновок). Резюме виділяється в окремий абзац і починається вступними словами: «Отже, ...» або «Таким чином, ...». Це короткий і стислий виклад результатів обстеження.

У резюме декілька завдань:

- узагальнити аналіз результатів, які було викладено в основній частині висновку;
- підкреслити найважливіші моменти і результати обстеження;
- зробити останню спробу пояснити неспеціалістові, що читає висновок, його основний сенс.

Важливе правило: у резюме недопустимі міркування й аналіз, можливий лише виклад вже отриманих результатів. Тому *в резюме не може бути нічого нового, що не було викладене в основній частині висновку.*

Джерела:

Барабанщикова Т.А., Рыжкова А.Н. Психологические методики изучения личности: Практикум / Под ред. проф. А.Ф. Ануфриева. – М.: Ось-89, 2007. – 304 с.

Яньшин П.В. Практикум по клинической психологии. Методы исследования личности. – СПб.: Питер, 2004. – 336 с.

ДЛЯ НОТАТОК

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ВИДАННЯ

Лісневська Алла Олексіївна

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ МАЛИХ ГРУП

Методичні рекомендації по вивченню спецкурсу
«Соціальна психологія малих груп»
для студентів III курсу
спеціальності «Психологія»

Комп'ютерний набір та верстка А.Лісневська

Підписано до друку 13.12.2012 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк на різнографі.
Ум. друк. арк. 4,5 Обл.-вид. арк 4,19
Зам.№ Наклад 50 прим.

Віддруковано Лозовий В.М.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 3759 від 14 квітня 2010 року

14027, м.Чернігів, вул Станіславського, 40
Тел. (0462) 972-661

