Содержание

[Введение](#_Toc130453239)

[Глава I. Теоретический анализ социально-психологических особенностей малой группы](#_Toc130453240)

[1.1 Виды групп и их функции](#_Toc130453241)

[1.2 Социометрический статус в группе](#_Toc130453242)

[1.3 Сплоченность членов группы](#_Toc130453243)

[1.4 Лидерство и руководство в малой группе](#_Toc130453244)

[Глава II. Социально-психологические характеристики студенческой группы](#_Toc130453245)

[2.1 Особенности студенческой группы как коллектива](#_Toc130453246)

[2.2 Развитие сплоченности студенческого коллектива](#_Toc130453247)

[2.3 Лидерство в студенческой группе](#_Toc130453248)

[Глава III. Социометрическое исследование структуры отношений в студенческой группе](#_Toc130453249)

[3.1 Описание эксперимента](#_Toc130453250)

[3.2 Показатели эксперимента](#_Toc130453251)

[3.3 Анализ результатов эксперимента](#_Toc130453252)

[3.4 Рекомендации](#_Toc130453253)

[Заключение](#_Toc130453254)

[Список литературы](#_Toc130453255)

[Приложения](#_Toc130453256)

# Введение

Личность, группа, коллектив, общество - явления, которые взаимосвязаны логикой развития человечества. Поэтому личность человека нельзя рассматривать вне того социального контекста, органической подсистемой которого она является. Между тем социальная среда состоит из различных элементов, играющих неодинаковую роль во всей общественной системе, оказывающих на человека весьма различное по силе и по характеру влияние. В обществе существуют и малые, и большие социальные группы. Человек подвержен влиянию как одних, так и других. Непосредственное воздействие социальных факторов микросреды, малых групп имеет большое значение, поскольку оно опосредует действие факторов макроуровня, преломляя их через свою призму.

В малой группе определяющими являются непосредственные отношения и взаимодействия между ее членами, эмоциональный контакт, податливость или сопротивление групповому давлению, социально-психологическая совместимость и т. д. В коллективе как определяющие выступают те взаимодействия и взаимоотношения людей, которые опосредованы целями, задачами и ценностями совместной деятельности, то есть ее реальным общественным и личностно-значимым содержанием.

Общеизвестно, что одним из эффективных способов изучения отношений в малой группе является метод социометрии.

Вопрос изучения отношений в малых группах при помощи социометрии является актуальным для современной социологии и социальной психологии.

В 30-е годы XX в. Дж. Морено предложил термин «социометрия», а также разработал особую социопсихологическую теорию, согласно которой изменение психологических отношений в малой группе является якобы главным условием изменений во всей социальной системе.

Среди исследований малых групп преобладают два направления - изучение отношений в производственных группах (бригадах, отрядах, отделах) и изучение отношений в педагогических системах (школьных классах, студенческих группах и т.п.).

Так, Н.В. Макаренко применял социометрию для изучения и формирования малых рабочих групп. Е.С. Кузьмин рассматривал социометрическую методику как способ изучения внутригрупповых отношений в рабочих группах, а также оценил влияние характеристик малых групп на эффективность совместной деятельности членов группы. Исследователь предложил в процессе применения социометрии измерять отношения в группе по нескольким критериям одновременно (товарищеские отношения, производственные и т.д.). Р.С. Немов показал влияние уровня развития группы на поведение личности и межличностные отношения в группе. А.Н. Елсуков рассматривает социометрию как один из способов получения информации о взаимоотношениях в малых группах. А.Ф. Кудряшов считает, что при помощи социометрии можно диагностировать не только межличностные, но и межгрупповые отношения.

На данный момент социометрия в качестве системы прикладных методов для изучения отношений в малых группах нашла широкое применение среди зарубежных и отечественных ученых.

Учитывая все выше сказанное, можно считать тему работы «Студенческая группа в зеркале социометрии» актуальной.

Цель курсовой работы: Рассмотреть студенческую группу в зеркале социометрии.

Задачи курсовой работы:

* 1. Теоретически проанализировать социально-психологические особенности малой группы.
  2. Изучить социально-психологические характеристики студенческой группы.
  3. Организовать и провести социометрическое исследование структуры отношений в студенческой группе.

Объект исследования – студенческая группа.

Предмет исследования – социометрическое исследование студенческой группы.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по теме, метод социометрии.

Гипотеза: Мы предполагаем, что структуру взаимоотношений в группе можно проследить при помощи социометрии.

# Глава I. Теоретический анализ социально-психологических особенностей малой группы

## 

## 1.1 Виды групп и их функции

Общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. Под группой понимается совокупность элементов, имеющих нечто общее.

Выделяют несколько разновидностей групп:

* 1. условные и реальные;
  2. постоянные и временные;
  3. большие и малые.

Условные группы людей объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.). Реальные личности, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге, даже никогда не встречаться друг с другом.

Реальные группы людей, реально существующие как общности в определенном пространстве и времени, характеризуются тем, что ее члены связаны между собой объективными взаимоотношениями. Реальные человеческие группы различаются по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественному значению. Контактная группа объединяет людей, имеющих общие цели и интересы в той или иной области жизни и деятельности. Малая группа – это достаточно устойчивое объединение людей, связанное взаимными контактами.

Малая группа – немногочисленная группа людей (от 3 до 20 человек), которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм и развитию групповых процессов.

При большем количестве людей группа, как правило, разбивается на подгруппы. Отличительные признаки малой группы: пространственное и временное соприсутствие людей. Это соприсутствие людей дает возможность контактов, которые включают интерактивные, информационные, перцептивные аспекты общения и взаимодействия. Перцептивные аспекты позволяют человеку воспринимать индивидуальность всех других людей в группе и только в этом случае можно говорить о малой группе.

Группа имеет следующие психологические характеристики (см. приложение 1)[[1]](#footnote-1).

По психологическим характеристикам различают:

1. группы членства;
2. референтные группы (эталонные), нормы и правила которых служат для личности образцом.

Референтные группы могут быть реальные или воображаемые, позитивные или негативные, могут совпадать или не совпадать с членством, но они выполняют функции:

* 1. социального сравнения, поскольку референтная группа – источник положительных и негативных образцов;
  2. нормативную функцию, так как референтная группа – источник норм, правил, к которым человек стремится приобщиться.

Неорганизованные (номинальные группы, конгломераты) или случайно организованные группы (зрители в кино, случайные члены экскурсионных групп и т. п.) характеризуются добровольным временным объединением людей на основе сходства интересов или общности пространства).

Ассоциация – группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей).

Кооперация – группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности.

Корпорация – это группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, стремящаяся осуществить свои групповые цели любой ценой, в том числе за счет других групп. Иногда корпоративный дух может иметь место в трудовых или учебных группах, когда группа приобретает черты группового эгоизма.

Коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями совместной общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений между членами группы. Учебный коллектив имеет двойственную структуру: во-первых, он является объектом и результатом сознательных и целенаправленных воздействий педагогов, кураторов, которые определяют многие его особенности (виды и характер деятельности, число членов, организационную структуру и т.д.); во-вторых, учебный коллектив – это относительно самостоятельное развивающееся явление, которое подчиняется особым социально-психологическим закономерностям[[2]](#footnote-2).

## 

## 1.2 Социометрический статус в группе

Понятие «социометрический статус» ввел Я. Морено, понимая под ним - положение человека в социальной группе, а саму систему межличностных отношений выделял из эмоциональных, деловых и интеллектуальных связей членов этой группы.

Таким образом, социометрический статус обычно определяется как ранг или позиция индивида в группе. Статус детей обычно подчинен взрослым, и от детей ожидается почтительность по отношению к последним. Статус солдат отличен от статуса штатских; роль солдат связана с риском и выполнением присяги, чего нельзя сказать о других группах населения. Женщины имею статус, отличный от статуса мужчин, и потому от них ожидается поведение иное, чем от мужчин. Каждый индивид может иметь большое число статусов, и окружающие вправе ожидать от него исполнения ролей в соответствии с этими статусами. В этом смысле статус и роль это две стороны одного феномена: если статус является совокупностью прав, привилегий и обязанностей, то роль - действием в рамках этой совокупности прав и обязанностей (см. приложение 2).

Нормы культуры усваиваются в основном через обучение ролям. Например, человек, осваивающий роль военного, приобщается к обычаям, нравственным нормам и законам, характерным для статуса данной роли. Только немногие нормы принимаются всеми членами общества, принятие большинства норм зависит от статуса той или иной личности. То, что приемлемо для одного статуса, оказывается неприемлемым для другого[[3]](#footnote-3).

Таким образом, определение статуса важно для процесса социализации, в результате которого индивид обучается ролевому поведению и становится действительно частью общества.

## 

## 1.3 Сплоченность членов группы

Положение человека в коллективе определяется не только индивидуальными особенностями характера, личности самого человека, но и особенностями коллектива.

В малосплоченном коллективе статус личности зависит во многом от уровня ее общительности.

В сплоченных коллективах, в которых выполняется сложная совместная деятельность, статус личности в большей мере определяется ее деловыми и моральными качествами, чем общительностью. Чем бы ни определялся статус человека в коллективе, он оказывает сильнейшее влияние на его поведение и самосознание.

Руководитель должен знать структуру межличностных отношений, чтобы уметь найти индивидуальный подход к каждому члену группы. Организуя любой вид деятельности, полезно иметь в виду те реальные группировки (по 3 — 5 человек), которые имеются в коллективе, объединять симпатизирующих друг другу людей. Так, достаточно авторитетная в коллективе группа людей может возглавить подготовку и проведение определенного мероприятия, т. к. опираясь на свой крут общения, люди гораздо эффективнее могут выполнять организаторские функции. Учитывая реально существующие межличностные связи, руководитель добивается двоякой цели: включает членов группировок в коллективную жизнь и влияет на жизнь самой группировки.

Вовлечение членов коллектива в разнообразные виды совместной деятельности (труд, учебу, спорт, отдых, путешествия и т. п.), постановка перед коллективом интересных и усложняющихся целей, задач, привлекательных для многих участников, установление дружеских и требовательных отношений, ответственной зависимости между людьми — все это способствует укреплению и развитию коллектива на втором этапе.

Однако на втором этапе развития коллектив еще не является в полном смысле сплоченной группой единомышленников, наблюдается значительная неоднородность взглядов. Свободный обмен мнениями, дискуссии, внимание руководителя к настроению и мнениям членов коллектива, демократический коллегиальный способ принятия решений и управления создает основу для создания сплоченного коллектива.

На третьем этапе развития коллектив достигает высокого уровня сплоченности, сознательности, организованности, ответственности членов коллектива, что позволяет коллективу самостоятельно решать разнообразные задачи, перейти на уровень самоуправления. Отметим, что далеко не каждый коллектив достигает этого высшего уровня развития.

Для высокоразвитого коллектива характерно наличие сплоченности — как ценностно-ориентационного единства, близости взглядов, оценок и позиций членов группы по отношению к объектам (лицам, событиям, задачам, идеям), наиболее значимым для группы в целом. Индексом сплоченности служит частота совпадения взглядов членов группы в отношении нравственной и деловой сферы, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.

Для высокоразвитого сплоченного коллектива характерно наличие положительного психологического климата, доброжелательного фона взаимоотношений, эмоционального сопереживания, сочувствия друг к другу. Наличие или отсутствие этих качеств служит диагностическим признаком для различия просто группы людей и коллектива.

Проводится эксперимент на приборе — групповом интеграторе, имеющем шесть ручек, согласованное вращение которых приводит в движение иглу, перемещающуюся по S-образной прорези. Испытуемые сообща должны как можно быстрее провести иглу от начала до конца прорези, не касаясь ее бортов. Каждое прикасание к борту (ошибка) наказывается ударом тока. В первой серии экспериментов наказывают током всех участников, во второй серии наказывают только ответственного руководителя. Показателем наличия симпатии, эмоционального сопереживания у членов группы является примерно равная скорость и точность движения иглы в 1-й и 2-й сериях.

Комплексным показателем взаимоотношений в коллективе является его социально-психологический климат — совокупность отношений членов группы:

1. к условиям и характеру совместной деятельности;
2. к коллегам, членам коллектива;
3. к руководителю коллектива.

1.4 Лидерство и руководство в малой группе

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, ибо оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Когда проблема обозначается как «проблема лидерства», то этим лишь отдается дань социально-психологической традиции, связанной с исследованием данного феномена. В современных условиях проблема должна быть поставлена значительно шире, как проблема руководства группой. Поэтому крайне важно сделать, прежде всего, терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель». Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:

1. лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
2. лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
3. лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
4. явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;
5. руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
6. процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
7. сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе[[4]](#footnote-4).

Эти различия (с некоторыми вариантами) называют и другие авторы.

Как видно из приведенных соображений, лидер и руководитель имеют, тем не менее, дело с однопорядковым типом проблем, а именно, они призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены. Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты, что и дает право при рассмотрении проблемы зачастую описывать эту деятельность как идентичную, хотя это, строго говоря, не является вполне точным. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс[[5]](#footnote-5). Чтобы изучить психологическое содержание деятельности руководителя, можно использовать знание механизма лидерства, но одно знание этого механизма ни в коем случае не дает полной характеристики деятельности руководителя.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы. Этот процесс может быть достаточно противоречивым: мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать.

Выяснить действительные возможности лидера — значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться[[6]](#footnote-6). Иногда понятие лидера отождествляется с понятием «авторитет», что не вполне корректно: конечно, лидер выступает как авторитет для группы, но не всякий авторитет обязательно означает лидерские возможности его носителя. Лидер должен организовать решение какой-то задачи, авторитет такой функции не выполняет, он просто может выступать как пример, как идеал, но вовсе не брать на себя решение задачи. Поэтому феномен лидерства — это весьма специфическое явление, не описываемое никакими другими понятиями.

У каждого лидера есть свой подчерк, своя манера, свой способ организации коллективных дел. Свойственные лидеру приемы воздействия на людей, принято называть – стилем работы лидера (см. приложение 3).

Выделяют следующие стили лидерства:

1. Авторитарный (или директивный, или диктаторский) – для него характерно жесткое единоличное принятие лидером всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы, но недостатков больше, чем достоинств: высокая вероятность ошибочных решений; подавление инициативы, творчества других участников группы, замедление нововведений, застой, пассивность других участников группы; неудовлетворенность людей своим положением в коллективе; неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обусловливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья. Этот стиль лидерства целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.).

Демократический (или коллективный) – управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив других участников группы («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и лидером, и другими участниками группы («максимум контроля»), лидер проявляет интерес и доброжелательное внимание к другим участникам группы, учитывает их интересы, потребности, особенности.

Демократический стиль является наиболее эффективным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных, взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность участников группы, удовлетворенность людей членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически коммуникативных способностях лидера.

Либерально-анархический (или попустительский, или нейтральный) – характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своим руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Непоследовательный (алогичный) – проявляется в непредсказуемом переходе лидера от одного стиля к другому (то авторитарный, то попустительский, то демократический, то вновь авторитарный, и т.п.), что обусловливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем[[7]](#footnote-7).

Лидеры должны знать и понимать важность влияния, которое на них оказывают другие люди, и позволять тем, кого они должны вести за собой, оказывать на них это влияние. Достижение групповых целей становится более успешным, если лидер помогает потенциальным лидерам, развивать инициативу. Наличие потенциальных лидеров позволяет обеспечить преемственность поколений, более долгий успех функционирование организации.

# Глава II. Социально-психологические характеристики студенческой группы

## 

## 2.1 Особенности студенческой группы как коллектива

Мощное социализирующее воздействие на личность студента оказывает сама студенческая среда, особенности студенческой группы, в которую входит человек, особенности других референтных групп.

Как известно, поведение людей в группе имеет свою специфику по сравнению с индивидуальным поведением, происходит как унификация, рост схожести поведения членов группы за счет формирования и подчинения групповым нормам и ценностям на основе механизма внушаемости, конформизма, подчинения власти, так и рост возможностей оказывать свое ответное влияние на группу. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования, формирования и изменения межличностных (эмоциональных и деловых) взаимоотношений, распределения групповых ролей и выдвижения лидеров и т.п.. Все эти групповые процессы оказывают сильное влияние на личность студента, на успешность его учебной деятельности и профессионального становления, на его поведение[[8]](#footnote-8).

Такие особенности студенческой группы, как однородность возрастного состава (разница в возрасте обычно не более 5 лет), обусловливает возрастное сходство интересов, целей, психологических особенностей, способствует сплочению группы. Основной вид деятельности студенческой группы - учение, а факторы учебного сплочения слабее, чем производственные, поэтому порой сплоченный коллектив не складывается: каждый сам по себе.

Студенческие группы функционируют как на основе самоуправления через систему формальных и неформальных лидеров, так и подвергаются определенным управляющим воздействиям со стороны преподавателя-куратора. В студенческой группе проявляются такие социально-психологические явления, как «коллективные переживания и настроения» (эмоциональная реакция коллектива на события в коллективе, в окружающем мире; коллективное настроение может стимулировать или угнетать деятельность коллектива, приводя к конфликтам, может возникать настроение оптимистическое, безразличное или неудовлетворенности), «коллективные мнения» (сходство суждений, взглядов по вопросам коллективной жизни, одобрение или порицание тех или иных событий, поступков членов группы), явления подражания, внушаемости или конформизма, явления соревнования (форма взаимодействия людей, которые эмоционально ревностно относятся к результатам своей деятельности, стремятся добиться успеха). Студенческая группа может развиваться от типа «ассоциации» к уровню «коллектив» либо изменяться к типу «корпорация». Описания данных типов групп были даны выше.

Учебный коллектив имеет двойственную структуру: во-первых, является объектом и результатом сознательных и целенаправленных воздействий педагогов, кураторов, которые определяют многие его особенности (виды и характер деятельности, число членов, организационную структуру и т.д.); во-вторых, учебный коллектив - относительно самостоятельное развивающееся явление, которое подчиняется особым социально-психологическим закономерностям. Учебный коллектив, образно говоря, социально-психологический организм, требующий индивидуального подхода. То, что «срабатывает» по отношению к одной учебной группе, оказывается совершенно неприемлемым к другой. Опытные педагоги хорошо знают это «таинственное явление»: две или несколько параллельных учебных групп постепенно как бы индивидуализируются, приобретают свое лицо, в результате появляется довольно резкое отличие между ними. В качестве причины этих различий педагоги указывают, что «погоду» в учебной группе делают определенные студенты, которые едва ли являются официальными руководителями учебного самоуправления. Очень важно руководителю, педагогу, куратору ясно видеть структуру межличностных взаимоотношений в коллективе, чтобы уметь найти индивидуальный подход к членам коллектива и влиять на формирование и развитие сплоченного коллектива.

## 

## 2.2 Развитие сплоченности студенческого коллектива

Развитость коллектива можно проанализировать относительно показателей развитости коллектива[[9]](#footnote-9):

1. мобильность при выполнении коллективных дел, стремление к решению творческих задач и активное участие каждого в их решении;
2. дружеские взаимоотношения, внимание друг к другу (готовность помочь, уважение достоинства, отсутствие отверженных, способность приходить к взаимопониманию без ссор и обид);
3. мажорное мироощущение (желание студентов всегда быть вместе, удовольствие от общения, жизнерадостность, бодрость, собранность, отсутствие жалоб и ябедничанья, чувство юмора);
4. отрицательное отношение к нарушениям норм, принятых в коллективе;
5. ответственность за коллективное дело;
6. самостоятельное выдвижение общественно значимых целей и достижение их на основе самоуправления коллектива (свидетельствует о становлении активной гражданской позиции студентов, их стремлении заботиться о других. Деятельное добро становится нормой жизни коллектива.);
7. трудовые навыки коллектива.

Настоящий сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, проходя ряд этапов.

На первом организационном этапе группа учащихся вуза не представляет собой коллектив в полном смысле слова, поскольку она создана из поступающих в вуз учащихся с различным жизненным опытом; взглядами, различным отношением к коллективной жизни. Организатором жизни и деятельности учебной группы на этом этапе является педагог, он предъявляет требования к поведению и режиму деятельности учащихся. Для педагога важно четко выделить 2-3 наиболее значимых и принципиальных требования к деятельности и дисциплинированности студентов, не допуская выдвижения обилия второстепенных требований, указаний, запретов. На этом организационном этапе руководитель должен внимательно изучать каждого члена группы, его характер, особенности личности, составляя на основе наблюдения и психологического тестирования «индивидуально-психологическую карту» личности учащегося, постепенно выделяя тех, кто более чутко воспринимает интересы коллектива, является активом, лидером группы. В целом первый этап характеризуется социально-психологической адаптацией, т.е. активным приспособлением к учебному процессу и вхождению в новый коллектив, усвоением требований, норм, традиций жизни учебного заведения[[10]](#footnote-10).

Второй этап развития коллектива наступает, когда выявлены организаторы коллективной деятельности, пользующиеся авторитетом у большинства членов коллектива. Теперь требования к коллективу выдвигает не только педагог, но и актив коллектива. Руководитель на втором этапе развития коллектива должен объективно изучать, анализировать межличностные взаимоотношения членов коллектива методами социометрии, референтометрии, своевременно принимать меры воздействия для коррекции положения членов группы с высоким и низким социометрическим статусом. Воспитание актива группы - важнейшая задача руководителя, направленная на развитие организаторских способностей актива и устранение негативных явлений: зазнайства, тщеславия, «командирского тона» в поведении актива.

Знание структуры неформальных взаимоотношений, того, на чем они основываются, облегчает понимание внутригрупповой атмосферы и позволяет находить наиболее рациональные пути воздействия на эффективность групповой работы. В этой связи большое значение приобретают специальные методы исследования, позволяющие выявлять структуру межличностных взаимоотношений в группе, выделять ее лидеров.

## 

## 2.3 Лидерство в студенческой группе

Можно выделить несколько типов лидеров студенческого коллектива, в зависимости от психосоциотипа личности[[11]](#footnote-11):

1. СВ-лидер (сенсорно воспринимающий лидер). Наиболее яркой чертой СВ-лидеров является способность жить, руководствуясь принципом «здесь и сейчас». Ситуация, где необходимо мгновенно реагировать на следующие одно за другим изменения, деятельность в атмосфере риска и опасности - вот условия, в которых способности СВ-лидера становятся просто неоценимыми.

Пунктуальное следование детально проработанному плану действий - непосильная задача для СВ-лидеров. Это не просто не интересно им, рутинная обыденная деятельность выше их сил. Обуздать собственные импульсы, лишить себя бесценной свободы во имя распорядка или долгосрочного плана - преступление в системе ценностей СВ-лидера.

Столь же невнимательным СВ-лидер может быть и в области межличностного общения.

2. СР-лидер (сенсорно-решающий). Жесткость СР-лидера может быть с успехом использована в системе, являясь основой стабильности, планомерности и надежности. Более надежного партнера, чем СР-лидер, не следует даже пытаться искать: слово СР-лидера - закон, и все операции будут исполнены в срок, как было спланировано по предварительной договоренности. Ни один лидер не способен сравниться с СР-руководителем в сфере, где важно учесть многочисленные существенные подробности и детали технологии, где от точного выполнения выработанных годами последовательных операций зависит успех предприятия. СР-лидер крайне серьезно относится к сохранению не только материальных ресурсов, но и традиций, обычаев, существующих в системе.

Жесткость СР-лидера в неподходящих условиях или будучи чрезмерно выраженной может являться основой типичных для них проблем: каждое новшество будет наталкиваться на его жесткое сопротивление.

По мнению СР-лидера, вознаграждение следует заработать, а похвалы достойны лишь лучшие, наиболее старательные и пунктуальные работники.

СР-лидер, зачастую с недоверием относящийся к «психологическим штучкам» и «тонким материям», на деле больше других нуждается в рекомендации опытного психолога и неустанной работе над собой, чтобы научиться видеть не только легкомыслие и ненадежность других участников группы, но и свежие идеи, основу столь необходимых любой системе изменений.

3. ИЛ-лндер (интуитивно-логический). Если СВ-лидер чувствует себя хорошо, руководя людьми в критических ситуациях, СР-лидер стремится обеспечить стабильность в системе, то ИЛ-лидеру свойственно стремление разрабатывать концепции развития руководимой им организации. Набросать основные положения проекта, составить «идейный скелет» предстоящей программы действий, проявить изобретательность в области интеллектуального творчества и спрогнозировать эффективное использование ресурсов доставляет ему истинное наслаждение. Сложность регулируемой системы не пугает ИЛ-лидера, и он всегда готов отстаивать верность принципам против любого числа оппонентов любого ранга.

ИЛ-лидер обладает способностью планировать будущее организации на несколько лет вперед. Зачастую краткость изложения идей ИЛ-лидера, не любящего повторяться, становится непреодолимым барьером между ним и его последователями, которые не решаются что-либо переспросить или уточнить, опасаясь его ледяной иронии. Не уточнив, они рискуют пропустить ряд существенных деталей, на что, несомненно, обратит внимание ИЛ-лидер, вновь и вновь с грустью убеждающийся в своем интеллектуальном одиночестве.

Умение бесстрастно изменять сложившийся порядок вещей, отказавшись от рутины и опираясь на собственные интеллектуальные способности, - вот гарантия успеха ИЛ-лидера. Источниками проблем для него чаще всего являются:

1. неспособность и принципиальное нежелание общаться и сотрудничать с интеллектуально маловыразительными людьми;
2. недостаточное внимание к чувствам окружающих и чрезмерная погруженность в работу - неспособность расслабиться.

Потеря интереса к уже созданному в концептуальном плане проекту, нежелание «воплощать и реализовывать» особенно характерны для ИЛ-лидеров.

ИЛ-лидер не побоится остаться «один против толпы», но узнать мнение ИЛ-лидера обычно можно, лишь прямо спросив его об этом. ИЛ-лидер считает излишним еще раз объяснять собственные планы, если из его действий и так видно, чего он добивается.

Всегда устремленный в будущее, опережающий свое время, ИЛ-лидер редко имеет группу соратников и единомышленников, движущихся вперед столь же быстро.

4. ИЭ-лидер (интуитивно-эмоциональный). Д. Кейрси называет ИЭ-лидера «катализатором», потому что основной чертой лидера этого типа являются ориентация на межличностные отношения и стимуляция индивидуального и профессионального роста каждого человека, с которым он сотрудничает. В отличие от ИЛ-лидера и СР-лидера, ориентированных на решение проблем самой системы организации, «катализатору» более свойственно стремление разрешать проблемы людей в организации.

«Катализатор» - самый демократичный из лидеров, внимательный к личным проблемам и интересам сотрудников, думающий в первую очередь о реализации потенциала каждого члена команды и лишь во вторую - о документации или архитектуре системы.

Оптимизм «катализатора», проявляющийся во взаимоотношениях с коллегами, его неутомимая энергия, направленная на развитие и совершенствование способностей окружающих, его умение отметить лучшие стороны профессиональных и личностных качеств членов группы чаще всего оцениваются окружающими по заслугам. Если же имеет место непонимание, «катализатор», не ощущая «обратной связи», бывает обескуражен, расстроен и часто покидает данную группу.

Атмосфера свободы, самостоятельности, инициативы, которую создают и поддерживают ИЭ-лидеры, иногда приводит к тому, что обязательные процедуры не выполняются точно в срок «слишком свободными» участниками. ИЭ-лидер, часто выступающий в роли «спасителя», берет на себя ответственность за деятельность или бездеятельность «жертв», что в крайних случаях препятствует его собственному профессиональному росту.

# Глава III. Социометрическое исследование структуры отношений в студенческой группе

## 

## 3.1 Описание эксперимента

Цель эксперимента: Провести социометрическое исследование структуры отношений в студенческой группе.

Задачи исследования:

1. Определить социометрический статус каждого члена группы.
2. Определить уровень сплоченности членов группы.

Для социометрического исследования структуры отношений в студенческой группе нами была использована специализированная программа «SociometryPro», основанная на социометрической методике.

В исследовании приняли участие 20 студентов второго курса очного отделения. Исследование проводилось при участии штатного психолога университета.

Инструкция студента: «За время общения друг с другом вы, наверное, смогли неплохо узнать друг друга и между вами сложились определенные личные и деловые отношения, симпатии и антипатии, уважение друг к другу и т.п. С кем-то вам хорошо находиться в одной группе, кто-то вас не очень устраивает и с ним вы хотели бы расстаться. Теперь представьте себе, что ваша группа начинает складываться сначала и каждому из вас представляется возможность вновь по своему желанию определить состав группы. Ответьте в этой связи на следующие вопросы, записав свои ответы на отдельном листе бумаги. Его предварительно необходимо подписать, чтобы мы могли судить о том, кто и кого выбирает или отвергает.

Студентам предлагались следующие вопросы:

1. Если бы была необходима работа в паре, с кем Вы предпочли бы работать?
2. Чьё мнение из участников группы для Вас наиболее важно?
3. Кого из Вашей группы Вы пригласите на свой день рождения?

Каждый участник эксперимента фиксировал свои выборы (2 – положительных и 2 – отрицательных) на отдельном листе бумаги. Затем все листы были собраны и выборы студентов занесены в общую таблицу выборов (см. приложение 4).

В нашем исследовании мы вычислили следующие индивидуальные индексы:

1. Вес.
2. Эмоциональная экспансивность.
3. Удовлетворенность.
4. Статус.

*Вес* определяет, какая часть группы считает i-того клиента значимым при данном критерии.

,

где  - число выборов, полученных i-м клиентом, *N* – число клиентов в группе.

*Эмоциональная экспансивность* определяет, какая часть группы является значимой для i-того клиента.

,

где  - число выборов, сделанных i-м клиентом группы, *N* – число клиентов в группе.

*Удовлетворенность* характеризует, какая часть выборов, сделанных i-м клиентом группы является взаимной.

,

где  - число взаимных выборов, имеющихся у i-того клиента, *Ki –* число выборов, сделанных i-м клиентом группы.

*Статус* характеризует, насколько притягательным является i-ый клиент группы для выбора.

,

где  - число положительных выборов у i-того участника,  - число отрицательных выборов у i-того участника, *N* – число клиентов в группе.

Групповые индексы позволяют определить социометрическое состояние группы клиентов, участвующей в исследовании. Мы вычислили следующие групповые индексы:

1. Плотность.
2. Сплоченность.
3. Устойчивость.
4. Напряженность.

*Плотность* характеризует плотность структуры взаимосвязей группы.

,

где *М –* число всех сделанных выборов, *N* – число клиентов в группе.

*Сплоченность* характеризует силу взаимного притяжения участников группы.

,

где  - число положительных выборов у i-того участника, *N* – число клиентов в группе.

Устойчивость характеризует, какая минимальная часть группы должна покинуть ее, чтобы эта группа распалась на подгруппы, несвязанные между собой.

,

где *M* – число односторонних выборов, *K* – число пар взаимных выборов, *N* – число клиентов в группе.

*Напряженность* характеризует степень неудовлетворенности клиентов эмоциональными отношениями в группе.

,

где *M* – число всех сделанных выборов, *K* – число пар взаимных выборов, *N* – число клиентов в группе.

## 

## 3.2 Показатели эксперимента

Проведя необходимые вычисления, мы получили следующий результат (см. приложение 5).

Групповые индексы группы клиентов для положительных выборов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Плотность | Сплоченность | Устойчивость | Напряженность |
| 0,105 | 0,126 | 1,5 | 0,0842 |

Групповые индексы группы клиентов для отрицательных выборов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Плотность | Сплоченность | Устойчивость | Напряженность |
| 0,105 | 0,126 | 1,89 | 0,158 |

Индивидуальные индексы клиентов для положительных выборов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Клиент | Вес | Эмоциональная экспансивность | Удовлетворенность | Статус |
| Ольга А. | 0,211 | 0,105 | 0,5 | 0,368 |
| Татьяна П. | 0,105 | 0,105 | 1 | 0,158 |
| Алексей П. | 0,105 | 0,105 | 0,5 | 0,105 |
| Дмитрий З. | 0,158 | 0,105 | 1 | 0,263 |
| Елена Д. | 0,105 | 0,105 | 0,5 | 0,105 |
| Юлия Я. | 0,105 | 0,105 | 1 | 0,158 |
| Катя Ш. | 0,158 | 0,105 | 1 | 0,158 |
| Андрей К. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,421 |
| Евгений С. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,158 |
| Алексей Ф. | 0,158 | 0,105 | 0,5 | 0,158 |
| Максим Ш. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,105 |
| Александр Д. | 0,158 | 0,105 | 1 | 0,158 |
| Юлия Х. | 0,158 | 0,105 | 0,5 | 0,158 |
| Мария Г. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,0526 |
| Николай С. | 0 | 0,105 | 0 | 0,684 |
| Владимир С. | 0,105 | 0,105 | 0,5 | 0,263 |
| Евгения Г. | 0,211 | 0,105 | 0,5 | 0,211 |
| Наталья Н. | 0,105 | 0,105 | 1 | 0,105 |
| Елена Ш. | 0 | 0,105 | 0 | 0,368 |
| Михаил С. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,0526 |

Индивидуальные индексы клиентов для отрицательных выборов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Клиент | Вес | Эмоциональная экспансивность | Удовлетворенность | Статус |
| Ольга А. | 0,158 | 0,105 | 1 | 0,368 |
| Татьяна П. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,158 |
| Алексей П. | 0 | 0,105 | 0 | 0,105 |
| Дмитрий З. | 0,105 | 0,105 | 1 | 0,263 |
| Елена Д. | 0 | 0,105 | 0 | 0,105 |
| Юлия Я. | 0,0526 | 0,105 | 0,5 | 0,158 |
| Катя Ш. | 0 | 0,105 | 0 | 0,158 |
| Андрей К. | 0,368 | 0,105 | 0,5 | 0,421 |
| Евгений С. | 0,105 | 0,105 | 0 | 0,158 |
| Алексей Ф. | 0 | 0,105 | 0 | 0,158 |
| Максим Ш. | 0,0526 | 0,105 | 0 | 0,105 |
| Александр Д. | 0 | 0,105 | 0 | 0,158 |
| Юлия Х. | 0 | 0,105 | 0 | 0,158 |
| Мария Г. | 0 | 0,105 | 0 | 0,0526 |
| Николай С. | 0,684 | 0,105 | 1 | 0,684 |
| Владимир С. | 0,158 | 0,105 | 0,5 | 0,263 |
| Евгения Г. | 0 | 0,105 | 0 | 0,211 |
| Наталья Н. | 0 | 0,105 | 0 | 0,105 |
| Елена Ш. | 0,368 | 0,105 | 0 | 0,368 |
| Михаил С. | 0 | 0,105 | 0 | 0,0526 |

Клиенты, упорядоченные по числу входящих положительных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Ольга А. | 4 |
| Евгения Г. | 4 |
| Дмитрий З. | 3 |
| Катя Ш. | 3 |
| Алексей Ф. | 3 |
| Александр Д. | 3 |
| Юлия Х. | 3 |
| Татьяна П. | 2 |
| Алексей П. | 2 |
| Елена Д. | 2 |
| Юлия Я. | 2 |
| Владимир С. | 2 |
| Наталья Н. | 2 |
| Андрей К. | 1 |
| Евгений С. | 1 |
| Максим Ш. | 1 |
| Мария Г. | 1 |
| Михаил С. | 1 |
| Николай С. | 0 |
| Елена Ш. | 0 |

Клиенты, упорядоченные по числу входящих отрицательных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Николай С. | 13 |
| Андрей К. | 7 |
| Елена Ш. | 7 |
| Ольга А. | 3 |
| Владимир С. | 3 |
| Дмитрий З. | 2 |
| Евгений С. | 2 |
| Татьяна П. | 1 |
| Юлия Я. | 1 |
| Максим Ш. | 1 |
| Алексей П. | 0 |
| Елена Д. | 0 |
| Катя Ш. | 0 |
| Алексей Ф. | 0 |
| Александр Д. | 0 |
| Юлия Х. | 0 |
| Мария Г. | 0 |
| Евгения Г. | 0 |
| Наталья Н. | 0 |
| Михаил С. | 0 |

Клиенты, упорядоченные по числу выходящих положительных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Ольга А. | 2 |
| Татьяна П. | 2 |
| Алексей П. | 2 |
| Дмитрий З. | 2 |
| Елена Д. | 2 |
| Юлия Я. | 2 |
| Катя Ш. | 2 |
| Андрей К. | 2 |
| Евгений С. | 2 |
| Алексей Ф. | 2 |
| Максим Ш. | 2 |
| Александр Д. | 2 |
| Юлия Х. | 2 |
| Мария Г. | 2 |
| Николай С. | 2 |
| Владимир С. | 2 |
| Евгения Г. | 2 |
| Наталья Н. | 2 |
| Елена Ш. | 2 |
| Михаил С. | 2 |

Клиенты, упорядоченные по числу выходящих отрицательных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Ольга А. | 2 |
| Татьяна П. | 2 |
| Алексей П. | 2 |
| Дмитрий З. | 2 |
| Елена Д. | 2 |
| Юлия Я. | 2 |
| Катя Ш. | 2 |
| Андрей К. | 2 |
| Евгений С. | 2 |
| Алексей Ф. | 2 |
| Максим Ш. | 2 |
| Александр Д. | 2 |
| Юлия Х. | 2 |
| Мария Г. | 2 |
| Николай С. | 2 |
| Владимир С. | 2 |
| Евгения Г. | 2 |
| Наталья Н. | 2 |
| Елена Ш. | 2 |
| Михаил С. | 2 |

Клиенты, упорядоченные по числу взаимных положительных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Татьяна П. | 2 |
| Дмитрий З. | 2 |
| Юлия Я. | 2 |
| Катя Ш. | 2 |
| Александр Д. | 2 |
| Наталья Н. | 2 |
| Ольга А. | 1 |
| Алексей П. | 1 |
| Елена Д. | 1 |
| Андрей К. | 1 |
| Евгений С. | 1 |
| Алексей Ф. | 1 |
| Максим Ш. | 1 |
| Юлия Х. | 1 |
| Мария Г. | 1 |
| Владимир С. | 1 |
| Евгения Г. | 1 |
| Михаил С. | 1 |
| Николай С. | 0 |
| Елена Ш. | 0 |

Клиенты, упорядоченные по числу взаимных отрицательных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Ольга А. | 2 |
| Дмитрий З. | 2 |
| Николай С. | 2 |
| Татьяна П. | 1 |
| Юлия Я. | 1 |
| Андрей К. | 1 |
| Владимир С. | 1 |
| Алексей П. | 0 |
| Елена Д. | 0 |
| Катя Ш. | 0 |
| Евгений С. | 0 |
| Алексей Ф. | 0 |
| Максим Ш. | 0 |
| Александр Д. | 0 |
| Юлия Х. | 0 |
| Мария Г. | 0 |
| Евгения Г. | 0 |
| Наталья Н. | 0 |
| Елена Ш. | 0 |
| Михаил С. | 0 |

Клиенты, упорядоченные по числу входящих положительных и отрицательных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Николай С. | 13 |
| Андрей К. | 8 |
| Ольга А. | 7 |
| Елена Ш. | 7 |
| Дмитрий З. | 5 |
| Владимир С. | 5 |
| Евгения Г. | 4 |
| Татьяна П. | 3 |
| Юлия Я. | 3 |
| Катя Ш. | 3 |
| Евгений С. | 3 |
| Алексей Ф. | 3 |
| Александр Д. | 3 |
| Юлия Х. | 3 |
| Алексей П. | 2 |
| Елена Д. | 2 |
| Максим Ш. | 2 |
| Наталья Н. | 2 |
| Мария Г. | 1 |
| Михаил С. | 1 |

Клиенты, упорядоченные по числу выходящих положительных и отрицательных выборов

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Количество выборов |
| Ольга А. | 4 |
| Татьяна П. | 4 |
| Алексей П. | 4 |
| Дмитрий З. | 4 |
| Елена Д. | 4 |
| Юлия Я. | 4 |
| Катя Ш. | 4 |
| Андрей К. | 4 |
| Евгений С. | 4 |
| Алексей Ф. | 4 |
| Максим Ш. | 4 |
| Александр Д. | 4 |
| Юлия Х. | 4 |
| Мария Г. | 4 |
| Николай С. | 4 |
| Владимир С. | 4 |
| Евгения Г. | 4 |
| Наталья Н. | 4 |
| Елена Ш. | 4 |
| Михаил С. | 4 |

## 

## 3.3 Анализ результатов эксперимента

В результате нашего исследования, мы смогли выявить пары клиентов с положительными взаимными выборами: Катя Ш. - Ольга А., Юлия Я. - Татьяна П., Наталья Н. - Татьяна П., Александр Д. - Алексей П., Андрей К. - Дмитрий З., Александр Д. - Дмитрий З., Наталья Н. - Елена Д., Катя Ш. - Юлия Я., Максим Ш. - Евгений С., Владимир С. - Алексей Ф., Мария Г. - Юлия Х., Михаил С. - Евгения Г..

Кроме того, мы выявили пары клиентов с отрицательными взаимными выборами: Татьяна П. - Ольга А., Юлия Я. - Ольга А., Николай С. - Дмитрий З., Владимир С. - Дмитрий З., Николай С. - Андрей К..

Так же мы упорядочили клиентов по авторитету:

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Вес |
| Ольга А. | 0,211 |
| Евгения Г. | 0,211 |
| Дмитрий З. | 0,158 |
| Катя Ш. | 0,158 |
| Алексей Ф. | 0,158 |
| Александр Д. | 0,158 |
| Юлия Х. | 0,158 |
| Татьяна П. | 0,105 |
| Алексей П. | 0,105 |
| Елена Д. | 0,105 |
| Юлия Я. | 0,105 |
| Владимир С. | 0,105 |
| Наталья Н. | 0,105 |
| Андрей К. | 0,0526 |
| Евгений С. | 0,0526 |
| Максим Ш. | 0,0526 |
| Мария Г. | 0,0526 |
| Михаил С. | 0,0526 |
| Николай С. | 0 |
| Елена Ш. | 0 |

Отдельно мы упорядочили клиентов по отверженности:

|  |  |
| --- | --- |
| Клиент | Вес |
| Николай С. | 0,684 |
| Андрей К. | 0,368 |
| Елена Ш. | 0,368 |
| Ольга А. | 0,158 |
| Владимир С. | 0,158 |
| Дмитрий З. | 0,105 |
| Евгений С. | 0,105 |
| Татьяна П. | 0,0526 |
| Юлия Я. | 0,0526 |
| Максим Ш. | 0,0526 |
| Алексей П. | 0 |
| Елена Д. | 0 |
| Катя Ш. | 0 |
| Алексей Ф. | 0 |
| Александр Д. | 0 |
| Юлия Х. | 0 |
| Мария Г. | 0 |
| Евгения Г. | 0 |
| Наталья Н. | 0 |
| Михаил С. | 0 |

Таким образом, мы получили, что в исследуемой группе клиентов наибольший авторитет имеет Ольга А., а наиболее отверженным является Николай С.

Наглядно представить направленность положительных и отрицательных выборов поможет графическое их отображение (см. приложение 6).

Наибольшее количество положительных выборов получили Ольга А. и Евгения Г. Но Ольга А. имеет также некоторое число отрицательных выборов (3), в то время, как Евгения Г. отрицательных выборов не имеет. Таким образом, Евгения Г. имеет в данном коллективе статус «звезды». Статус «предпочитаемых» имеют Катя Ш., Алексей Ф., Александр Д.., Юлия Х.. У них 3 положительных выбора и 0 – отрицательных.

«Принятыми» в данной группе студентов являются Алексей П., Елена Д., Юлия Я., Максим Ш., Татьяна П., Дмитрий З., Мария Г., Наталья Н., Михаил С., Ольга А.

«Отвергаемые» (набравшие больше отрицательных выборов, чем положительных) - Евгений С., Андрей К., Владимир С., Елена Ш.

«Изолированным» оказался в исследуемой группе студент Николай С., т.к. у него самое большое количество входящих отрицательных выборов (13) и нет положительных входящих выборов.



Можно считать, что уровень благополучия взаимоотношений (УБВ) группы выше среднего, так как количество представителей I и II социальных уровней («звезд» и «предпочитаемых») не превышает количество представителей групп «принятых», «отвергаемых» и «изолированных».

## 

## 3.4 Рекомендации

Для повышения сплоченности группы мы рекомендуем использовать Тренинг сплоченности, который поможет создать ситуацию межличностного доверия и понимания между учащимися.

Данный тренинг может включать следующие блоки занятий:

1. Знакомство (для более близкого знакомства участников группы, установления новых контактов).

2. Повышение сплоченности группы.

3. Диагностика межличностных отношений в группе.

4. Выработка доверительных отношений у участников группы.

5. Снятие межличностного напряжения, устранение конфликтов.

6. Выработка лидерских качеств.

Методики работы по программе тренинга см. в приложении 7.

# Заключение

Таким образом, малая группа является частью непосредственной социальной среды человека. Обычно она насчитывает от 2 до 20 человек. Процесс непосредственного социального взаимодействия, происходящий в малой группе и создающий социальную «микросреду» человека, является чрезвычайно сильным фактором формирования и воспитания личности, социально-психологического стимулирования и регулирования ее деятельности. Малая группа - важный элемент социальной системы в целом, она фокусирует в себе те общественные отношения, в которые она вплетена, воплощает их во внутригрупповые отношения. Знание механизмов этих отношений представляет собой необходимый элемент социального управления, построенного на научной основе.

Одним из наиболее эффективных способов исследования эмоционально-непосредственных отношений внутри малой группы является социометрия. Она представляет собой своеобразный способ количественной оценки межличностных отношений в группе.

Социометрия обозначает с одной стороны отрасль социальной психологии и социологии, изучающую межличностные отношения в малых группах количественными методами с акцентом на изучение симпатий и антипатий внутри группы, а с другой стороны - прикладное направление, включающее изучение, совершенствование и использование соответствующего инструментария для решения практических задач.

Социометрический тест предназначен для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий и антипатий между членами группы.

Назначение социометрической процедуры может быть трояким:

1. измерение степени сплоченности - разобщенности в группе;
2. выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии - антипатии, где на крайних полюсах оказывается «лидер» группы и «отвергнутый»;
3. обнаружение внутригрупповых подсистем - сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

С помощью этого способа можно установить популярность - непопулярность отдельных членов группы, изучить типологию социального поведения людей в условиях коллективной деятельности, вскрыть неформальную структуру группы, выявить степень социально-психологической совместимости ее членов и т.п.

Важным является соблюдение следующих правил социометрического обследования:

1. границы обследуемой группы должны быть четко обозначены;
2. группа должна иметь определенный опыт совместной деятельности (обычно не менее трех месяцев);
3. опрос членов группы должен проводиться посторонним для данного коллектива лицом;
4. все выборы членами группы должны делаться самостоятельно;
5. вопросы должны формулироваться таким образом, чтобы они были понятны всем членам группы;
6. критерии должны быть существенны для членов группы.

Обработка и представление полученных социометрических данных предусматривает построение социоматриц и социограмм, а также построение социометрических индексов.

Социометрическая техника - на сегодняшний день один из немногих способов, посредством которого можно увидеть зачастую скрытую от непосредственного наблюдения систему межличностных взаимоотношений в малой группе. В то же время эти методы имеют границы применимости, которые необходимо учитывать при исследовании малых групп.

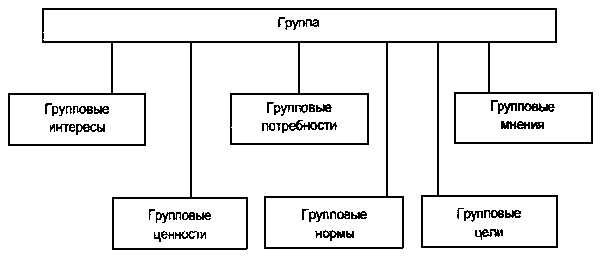
# Список литературы

1. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Изд. РГУ, 2004. – 230 с.
2. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика. Упражнения. Игры. - СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
3. Демчук И.В. Исследование динамики малых групп в процессе тренинга. – Ярославль, 2002. – 116 с.
4. Десев Любен. Психология малых групп. Социальные иллюзии и проблемы. - М.: «Прогресс», 1979. – 254 с.
5. Как построить свое «я» / Под ред. В.П. Зинченко. - М.: Просвещение, 1991. – 258 с.
6. Коломинский Я.Л. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в малых группах и коллективах // Вопросы психологии. – 1971. - №6.
7. Кон И.С. Социология личности. - М.: Наука, 1967. – 312 с.
8. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М.: Наука, 1984. – 328 с.
9. Методологические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975. – 276 с.
10. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 1 / Отв. ред. В. Г. Андреенков, О. М. Маслова. - М.: Наука, 1990. - 232 с.
11. Милорадова Н.Г. Студент в зеркале психологии // Архитектура и строительство России. 1995. № 9.
12. Немов Р.С. Психология: Учеб. пособие для учащихся пед. уч-щ, студентов пед. ин-тов и работников системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки пед. кадров. - М.:Просвещение, 1990. - 301 с.
13. Немов Р.С. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.
14. Нонан Э. Студент как личность // Высшее образование в Европе. 1994. Т. 19. № 3.
15. Педагогика и психология высшей школы / Под ред. Юсупянц Э.А. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 548 с.
16. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. – М.: АСТ-ПРЕСС, 1997. – 376 с.
17. Практикум по общей психологии: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / А.И.Абраменко, А.А.Алексеев, В.В.Богословский и др.; Под ред. А.И.Щербакова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Просвещение, 1990. - 288 с.
18. Прутченков А.С. Трудное восхождение к себе. Методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов. - М.: ПРОГРЕСС, 1995. – 230 с.
19. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. - М.: Политиздат, 1990. - 494 с.
20. Психология / Под ред. Крылова А.А. – М.: Проспект, 2002. – 584 с.
21. Робер М. - А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. - М.: Прогресс, 1988. - 256 с.
22. Сенько Т.В., Куренькова В.Г. Статусная психотерапия как метод коррекции положения человека в группе: Метод. рек. - Минск, 1987. – 186 с.
23. Социальная психология: история, теория, эмпирические исследования / Под ред. Е.С.Кузьмина, В.Е.Семенова. Изд-во Лен-го ун-та, - Ленинград, 1979. – 390 с.
24. Социология., Учебное пособие / А.Н.Елсуков, Е.М.Бабосов, А.Н.Данилов и др. Под ред. А.Н.Елсукова - Мн.: НТООО «ТетраСистемс», 1998. - 560 с.
25. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Дону, 1997. – 736 с.
26. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по психологии. – Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2001. – 282 с.
27. Фридман Л.М. и др. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. - М.: Просвещение, 1988. – 288 с.
28. Фридман Л.М., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. - М.: Просвещение, 1991. - 288 с.
29. Цапкин В.Н. Личность как группа - группа как личность // Московский психотерапевтический журнал. - 1994. - № 4.
30. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. - М.: Наука, 1972. – 328 с.

# ПриложениЯ

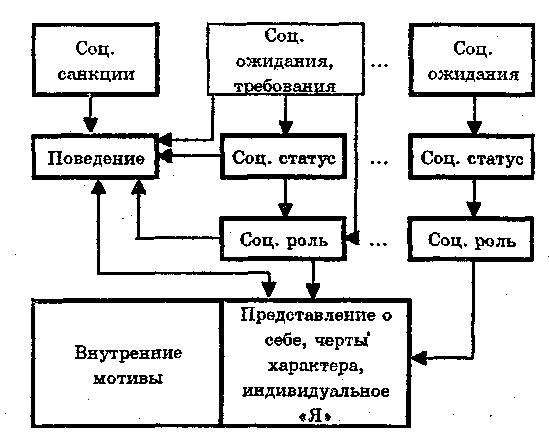
# Приложение 1

Психологические характеристики малой группы



# Приложение 2

Соотношение социальных статусов, социальных ролей и поведения



# Приложение 3

Стили лидерства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Авторитарный стиль** | **Демократический стиль** | **Пассивный стиль** |
| **Природа стиля** | Сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера. | Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидеров. | Снятие лидером с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы, организации |
|  | Прерогатива в установление целей и выборе средств. | Принятие решений раздельно по уровням на основе участия. | Представление возможности самоуправления в желаемом для группы режиме |
|  | Коммуникационные патоки идут преимущественно сверху. | Коммуникация осуществляется активно в двух направлениях | Коммуникация строится на горизонтальной основе |
| **Сильные стороны** | Внимание к срочности и порядку, возможность предсказания результата | Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении | Позволяет начать дело так, как это видится и без вмешательства лидера |
| **Слабые стороны** | Имеется тенденция к сдерживанию индивидуальной инициативы | Демократический стиль требует много времени и душевных сил | Группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства. |

# 

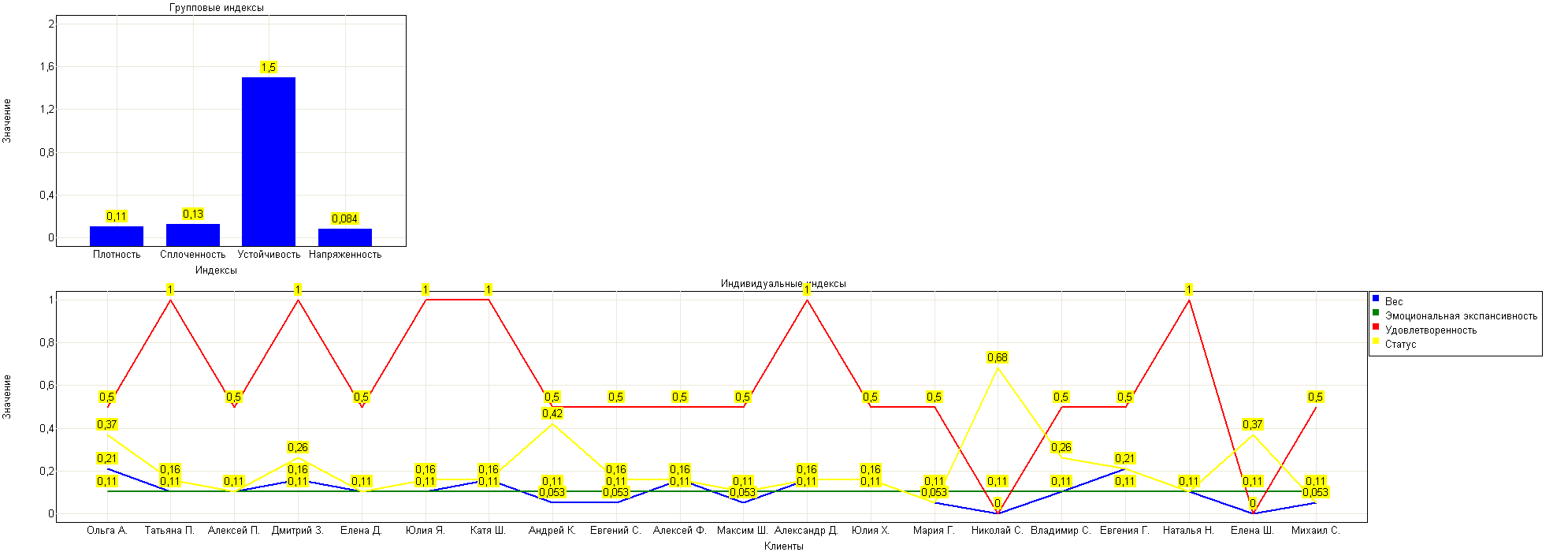
# Приложение 4

Таблица выборов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Клиенты, которые выбирают | Ольга А. | Татьяна П. | Алексей П. | Дмитрий З. | Елена Д. | Юлия Я. | Катя Ш. | Андрей К. | Евгений С. | Алексей Ф. | Максим Ш. | Александр Д. | Юлия Х. | Мария Г. | Николай С. | Владимир С. | Евгения Г. | Наталья Н. | Елена Ш. | Михаил С. |
| Ольга А. |  | - | + |  |  | - | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Татьяна П. | - |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + | - |  |
| Алексей П. |  |  |  | + |  |  |  |  | - |  | - | + |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Дмитрий З. |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  | + |  |  | - | - |  |  |  |  |
| Елена Д. | - |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  | + | - |  |
| Юлия Я. | - | + |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - |  |
| Катя Ш. | + |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  | - |  |  |  | - |  |
| Андрей К. |  |  |  | + |  |  |  |  | - |  |  | + |  |  | - |  |  |  |  |  |
| Евгений С. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  | + |  | - |  |  |  | - |  |
| Алексей Ф. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | + | + |  | - |  |
| Максим Ш. |  |  |  |  |  |  |  | - | + |  |  |  |  |  | - |  | + |  |  |  |
| Александр Д. |  |  | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | - |  |  |  |  |
| Юлия Х. | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + | - | - |  |  |  |  |
| Мария Г. |  |  |  |  | + |  |  | - |  |  |  |  | + |  | - |  |  |  |  |  |
| Николай С. |  |  |  | - |  |  |  | - |  | + |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |
| Владимир С. |  |  |  | - |  |  |  | - |  | + |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |
| Евгения Г. | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - |  |  |  | - | + |
| Наталья Н. |  | + |  |  | + |  |  | - |  |  |  |  |  |  | - |  |  |  |  |  |
| Елена Ш. | + |  |  |  |  |  | + | - |  |  |  |  |  |  | - |  |  |  |  |  |
| Михаил С. |  |  |  |  |  |  |  | - |  | + |  |  |  |  | - |  | + |  |  |  |

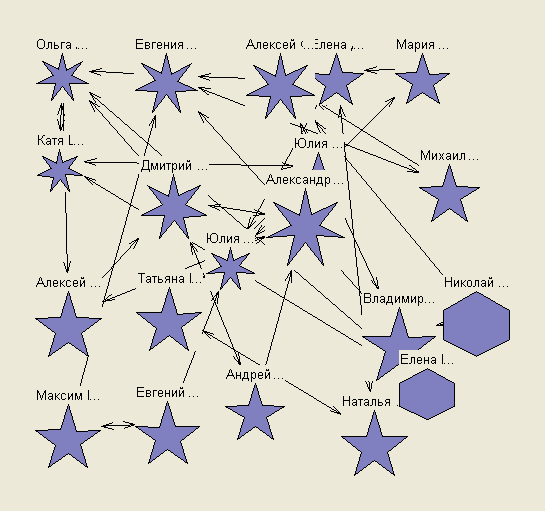
# Приложение 5

Результат исследования

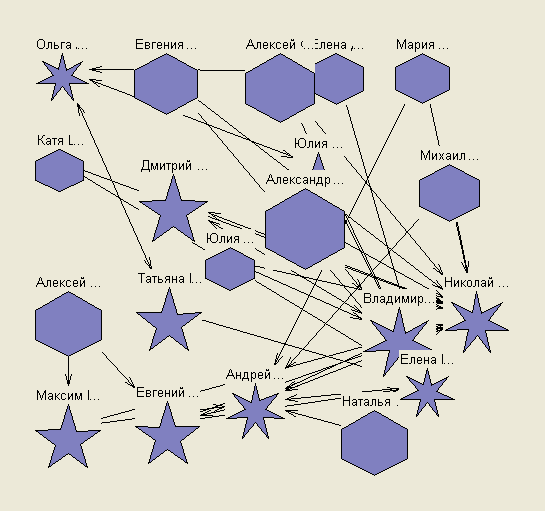


Приложение 6

Направленность положительных выборов



Направленность отрицательных выборов



# Приложение 7

Методики работы с группой

**Игры на знакомство группы.**

**«Общее имя».**

Удобно проводить 1 сентября при первом знакомстве. Куратор Студентам говорит студентам: «Чтобы нам познакомиться быстрее, можно назвать общее имя. Это просто: одновременно со всеми каждый называет свое имя». Получается громкое и веселое имя, состоящее из звукосочетаний различных имен.

**«Математика»**

Сидящие по кругу называют цифры от одного до пяти. Каждый пятый вместо того, чтобы сказать «пять» – называет свое имя и встает (он больше не участвует в игре). И так далее пока каждый не представится.

**«Снежный ком».**

Самая распространенная методика знакомства. Каждый член группы по часовой стрелке называет свое имя, при этом каждый следующий должен повторить имя того (тех), кто представлялся перед ним, а только затем назвать свое. Получается, что имена накатываются как снежный ком.

Методика имеет несколько вариаций:

Можно называть не только имя, но и качество характера, которое начинается на ту же букву, что и имя (например, Ольга – обаятельная, Светлана – своенравная, Николай – надежный и т.д.).

Можно называть имя и свой любимый фрукт или овощ (Наталья – груша, Сергей – ананас и т.п.).

**«Паспорт знакомства»**

Студентам раздается лист, на котором написано задание.

Образец задания:

Найдите (запишите на листе их имена) как можно больше тех, у кого такие же, как у Вас:

1. Месяц рождения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Цвет глаз

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Место рождения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Размер обуви

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Любимое блюдо

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Любимое художественное произведение

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Хобби, увлечение

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Качество, которое больше всего цените в людях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студенты самостоятельно должны найти всех схожих с ними, по каким либо параметрам людей (они могут ходить, спрашивать с места, ждать, когда к ним подойдут, – задача куратора только наблюдать). На это задание дается от 5 до 20 мин. в зависимости от количества студентов в группе. После этого проводится рефлексия. Примерные вопросы: «У кого больше всего сходств по какому-либо пункту?», «У кого нет совпадений по какому-либо пункту?», «Есть ли схожие по всем пунктам студенты?», «Что было сложно при выполнении задания?» и т.д.

**«Рассказы в тройках».**

Студенты разбиваются по тройкам и в течение 2 минут рассказывают друг другу о себе все, что успеют. Затем тройки меняются, и повторяется та же деятельность. После этого группа садится в круг и обсуждает наиболее запомнившиеся факты и истории из жизни студентов группы, с которыми успел познакомиться. При этом обязательно сначала назвать имя и фамилию человека, о котором будет идти речь.

**«Я не умею»**

Группа садится кругом (так чтобы все друг друга видели) и по очереди рассказывает о себе, начиная со слов: «Я не умею…». Куратор после высказывания студента может задать возникшие вопросы. Поле того, как выступили все студенты, могут задавать вопросы все желающие (тем, к кому они появились во время проведения упражнения). Задача куратора наблюдать и анализировать выступления. Кто-то из студентов действительно старается быть искренним, признаться в своих не умениях (которые часто означают, что человек желает этому научиться), а кто-то постарается показать себя с лучшей стороны, не желая раскрываться перед малознакомыми однокурсниками (Соответственно, высказывания «Я не умею стирать» и «Я не умею лгать» явно отличаются по информационной нагрузке). Задача куратора – организовать свободный, интересный диалог.

**«Интервью»**

Каждый студент пишет на листочке свое имя и фамилию, все листочки складывают в коробку, перемешивают, затем все члену группы вынимают по одному листочку. Задача студентов – взять интервью у того, листочек с чьим именем ему достался. Право выбора задаваемых вопросов остается за игроком. Время на интервью одного человека – 5 мин. После того, как каждый из участников взял интервью, все садятся в круг и по очереди рассказывают о том человеке, которого опрашивали. Содержание своего рассказа студент определяет сам: он может рассказать все услышанное, а может лишь некоторую информацию.

**«Передай маркер»**

Игра выполняет одновременно две функции: знакомство и сплочение.

Студенты встают в круг на небольшом расстоянии друг от друга. Ведущий берет маркер и бросает его любому из членов группы, тот передает дальше, при этом обязательно запоминая, от кого получил(а) и кому передал(а) маркер. Нельзя передавать маркер стоящим рядом и через одного. Те, кто передал маркер, скрещивают руки на груди, чтобы можно было понять, в чьих руках маркер еще не побывал. Перед тем как бросать маркер, необходимо спросить: «Как тебя зовут?», услышав ответ, назвать по имени и только затем бросать.

После того, как первый круг завершен (не важно падал маркер при этом или нет), студентам ставиться условие, что теперь, сохраняя траекторию передачи, необходимо бросать маркер так, чтобы он ни разу не упал. Если это случилось, то круг начинается с начала. Время на игру не ограничено. Если долго не получается, то куратор может помочь, давая советы. Например: «Будьте внимательнее, когда передаете маркер», «Не мешайте друг другу», «Это ваше общее дело, и вы должны его сделать обязательно» и т.п. Если задание с одним маркером выполнено слишком быстро (с первого или со второго раза), то можно добавить еще один маркер или попросить сделать шаг из круга, тем самым, усложнив задание.

Необходимые материалы: 1 или 2 маркера (можно использовать ручку, крупный брелок и т.п.)

**«Приседалки»**

Игра одновременно помогает познакомиться, сплотиться и создать непринужденную атмосферу в группе.

Группа встает в круг. Задача студентов называть по очереди свои имена и приседать. При этом нельзя называть имена подряд (стоящим рядом) и стоящим через одного студентам. В случае одновременного произношения имен или нарушения правил чередования, – игра начинается сначала. Продолжается до тех пор, пока задание не будет выполнено правильно.

**Игры на взаимодействие группы (выявление лидера, сплочение).**

**«Веревочка»**

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

**«Карета»**

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

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

**Двери** – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими):

**Сиденья** – это люди не очень активные, спокойные;

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

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

**Кучер** – это обычно лидеры, умеющий вести за собой;

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

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

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

**«Слепые фигуры»**

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

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

**«NITRO»**

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

**«Глаза в глаза»**

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

**«Общие объятия»**

Все встают в круг и берутся за руки. Ведущий предлагает ребятам посмотреть на тех, кто стоит через одного от них и затем взяться за руки с этими людьми. Потом через двух от них и тоже взяться за руки с этими людьми и так далее, пока каждый не будет держаться за руки с человеком напротив.

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

**«Енотовы круги»**

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

* всем присесть, а затем встать;
* отпустить одну руку;
* пустить волну по веревке (покачать веревку).

Затем обсуждают работу в группе: чувствовали ли студенты поддержку друг друга; старались ли помогать соседям; насколько были аккуратны; было ли чувство безопасности (или наоборот опасения, что можно упасть) и т.д.

**«Консилиум»**

Группа садится в круг и ей зачитывается следующая легенда: «Вы хирурги, которым предстоит сделать срочную операцию по пересадке сердца. В ней нуждается 6 человек, но у вас только одно донорское сердце и больше в течение ближайшего времени найти не возможно. Вам необходимо решить, кого из пациентов вы будете спасать».

На доске (или на ватмане) написан список тех, кого необходимо спасти:

1. ученый, стоящий на пороге открытия лекарства от СПИДа.
2. мужчина 48 лет, учитель средней школы, у которого на воспитании 2 детей.
3. беременная девушка 18 лет, больная СПИДом.
4. мужчина 28 лет, у которого на попечении больная мать, малолетние брат и 2 сестры.

5. парень 20 лет, который попал в аварию во время медового месяца, его жена ждет ребенка.

6. женщина 35 лет — мастер спорта мирового класса по спортивной ходьбе.

Затем группе дается на обсуждение 20-40 мин. (в зависимости от числа студентов и от степени их сработанности). После этого группа называет свое общее решение и обосновывает его.

В данной игре крайне важна рефлексия. Она должна быть направлена на снятие подавленного состояния участников группы и напряженной атмосферы в целом. Для этого обсуждение необходимо направить на анализ взаимодействия группы: кто больше высказывался; почему некоторые отмалчивались; внимательно ли слушали аргументы друг друга; насколько комфортно было общаться в группе; почему возникали проблемы в общении; мнению, какого человека больше доверяли, почему и т.д. Общее время на обсуждение: от 30-40 мин. до 1 ч.

Примечание: куратор во время обсуждения внимательно наблюдает за группой и отмечает поведение каждого: лидеров, агрессоров, молчунов и т.д.

**Методики диагностики межличностных отношений в группе.**

**«Свое пространство»**

Студенты встают в круг. Выбирается желающий создать свое пространство. Он встает в круг, закрывает глаза. Всем остальным предлагается встать относительно этого человека, так как они считают для себя комфортным (необходимо прислушиваться именно к своим чувствам). После этого, студент открывает глаза и осматривает, кто, где находится. Затем, не сходя с места, он просит ребят переместиться так, как ему удобно и комфортно (создает «свое пространство»). Это может повторить каждый желающий в группе.

На рефлексии обсуждаются те пространства, которые были созданы. Куратор для себя делает определенные выводы, некоторые из которых может озвучить по необходимости.

Ключ: 1) Важное значение имеет расстояние: степень удаленности говорит о степени доверия и интереса к человеку. Те, с кем студент общается больше всего, оказываются ближе.

2) Ближний круг: тех, кого студент поставил в зоне видимости, он стремиться контролировать (или видеть постоянно рядом с собой), а те, кто за спиной – призваны обеспечивать «тыл», поддержку, пользуются безоговорочным доверием.

3) Дальний круг: те, кто находится в зоне видимости, пользуется наименьшим доверием, а те, кто за спиной с боку просто не особенно интересны или знакомы этому человеку.

4) Если студент предлагает кому-то сесть на стул или занять иное положение, которое делает его ниже, над этим человеком он чувствует или стремиться к превосходству над ними. И наоборот, возвышая людей (просит встать на парту, на стул) он признает их превосходство (в какой-либо сфере жизни, в личностном плане и т.д.).

5) Созданные микрогруппы и их комбинации как раз и говорят, в какой атмосфере данному студенту удобнее всего.

**«Ребенок. Родитель. Ровесник»**

Упражнение помогает выяснить положение каждого студента в данной группе относительно остальных, а также общую степень доброжелательности в коллективе.

**Студенты встают в круг. Выбирается желающий участвовать первым. Он закрывает глаза, остальные по очереди подходят к нему и пожимают руку. Руководствуясь только своими ощущениями, студент говорит, кто ему пожимает руку: «ровесник», «ребенок» или «родитель». Куратор в это время фиксирует ответы. Затем данная процедура повторяется для каждого студента в группе.**

После этого куратор подсчитывает результаты и рассказывает студентам значение произошедшего.

Ключ:

«Родителей» чаще называет те, кто чувствует себя в данном коллективе не уверенно («ребенком»).

«Детей» чаще называет человек, чувствующий свое превосходство над другими.

Рукопожатия «ровесников» чувствует тот, кому в коллективе комфортно, он находится среди единомышленников, среди людей своего уровня, возраста, круга.

Примечание: перед началом игры необходимо сказать студента что то, как назвали их во время рукопожатия ничего не значит, имеют значение только ощущения стоящего в кругу.

**«Королевство» (автор: Н.М.Данилов-Ломов).**

Цель тренинга - через взаимодействие в ситуации интерактивной игры сделать видимыми и понятными для участников отношения внутри команды

В захватывающей игровой форме, снимающей барьеры и дающей возможность широкого взаимодействия участников, выстраивается динамическая неформальная структура коллектива. Каждый участник получает опыт управления собой и другими, осознает степень своего влияния и место в группе.

В ходе игры участники осознают:

– степень притязаний каждого члена группы на лидерство;

– распределение ролей внутри группы (неформальные лидеры, их сторонники, оппозиция, аутсайдеры и т.д.);

– уровень допустимой агрессии, терпимость к инакомыслию, возможность выражения своих желаний и намерений в группе, конкуренция и взаимопомощь;

– подгруппы внутри коллектива и их влияние на процесс в целом;

– общий уровень групповой сплоченности.

**Ход игры.**

Для начала предлагается всем участникам встать в круг посмотреть друг на друга попытаться расслабиться, необходимо создать условия, чтобы участники вели себя естественно.

Ведущий объясняет участникам, что отныне они живут в государстве - королевстве и им необходимо избрать короля: кто хочет им быть??? (человек первый поднявший руку и становится королём) - это фиксируется на бумаге. Король выбирает себе место, где он будет находиться и восседать.

Затем Король выбирает, какие 4 министерства будут существовать в его королевстве, кто эти министерства будут возглавлять, и где эти люди будут находиться относительно комнаты.

Выбранные 4 министра выбирают себе по 2 заместителя, оглашают, за что данные люди будут отвечать и где находится относительно комнаты.

Каждый из заместителей выбирает себе по 1 заместителю, оглашает их функциональные обязанности и располагает относительно комнаты.

Таким образом, сформировалось 4 эшелона власти:

1. Король
2. Министры
3. Заместители министров
4. Заместители заместителей министров

Роли распределены, каждому из участников даётся возможность сделать два хода.

1 ход: каждый из участников обменивает двух людей в группе должностями, если он считает, что кто-то не достоин данной роли и есть человек более достойный. Сам меняющий остаётся на своём месте, пока его не поменяют. Каждый имеет право сделать лишь один ход. После того как все сделали ходы, получившиеся результаты фиксируются на ватмане.

1. ход: каждый из участников сам меняется той должностью, которую бы ему хотелось занять вплоть до должности короля. Участник может сделать лишь один ход. Данные фиксируются на бумаге.

Таким образом, в конце тренинга делается анализ, кто с какой должности начинал, и кто какой закончил должностью.

Далее каждый высказывается от впечатлениях, которые он испытывал в ходе данного тренинга. Также разговор можно вынести на тему лидерства: кто считает себя лидером? Кто такой лидер? И т.д.

**Упражнения на доверие.**

**«Маятник»**

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

Примечание: физически сильные и слабые студенты должны чередоваться.

**«Поддержка на доверие»**

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

Примечание: для обеспечения безопасности тот, кто ловит должен занять удобное положение (см. «Маятник»); принимать падающего необходимо всем корпусом, а не только руками. Если расстояние кажется большим или наоборот маленьким, его можно изменить, приближаясь или отходя на полшага до тех пор, пока участникам не станет удобно.

**«Фотоаппарат»**

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

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

**Игры на сплочение группы, снятие напряжения.**

**Мечты (20 мин.)**

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

Материалы: бумага и маркеры

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

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

**Круг знакомств (10 мин).**

**Цель:** сплотить и раскрепостить участников группы

Участники встают в круг. Один из игроков делает шаг в центр, называет свое имя, показывает какое-то движение, жест, характеризующий его, затем возвращается снова в круг.

**Построитесь по росту (15 мин.)**

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

Материалы: не требуются

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

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

**Два зеркала (25 мин).**

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

**Выработка лидерских качеств**

**1. Лидер**

Расскажите историю, в которой Вы проявляли бы себя с лидерских позиций, но не в работе. Не важно, в каком это было возрасте.

Рефлексия.

**2. Мой идеальный коллектив**

**Материалы:** 3 ватмана, 9 маркеров, скотч

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

**Задание:** Каждой команде нарисовать картину «Мой идеальный коллектив»

**Правила:** У вас есть 5 минут на обсуждение тактики выполнения задания.

По истечению времени обсуждения, команды одновременно приступают к выполнению задания. За сказанное слово штраф (- 2 минуты на выполнение задания). 1-2- человека представляют картину, аргументируя ее не более 2 минут.

**Упражнение «Выбор».**

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

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

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

Примечания: ведущий дает команды в быстром темпе.

**Упражнение «Автопортрет».**

**Материалы:** игровые листки по количеству участников. Игровой листок представляет собой лист А4, согнутый пополам. Нижняя половина каждого листа согнута на полоски по количеству участников.

**Исходное положение участников:**

* Участники сидят за столом
* Каждому участнику ведущий выдает игровой листок

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

**Время на выполнение:** 5 минут

**Правила:**

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

1. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по психологии. – Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2001. С. 267. [↑](#footnote-ref-1)
2. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по психологии. – Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2001. С. 268. [↑](#footnote-ref-2)
3. Социология. Учебное пособие / А.Н.Елсуков, Е.М.Бабосов, А.Н.Данилов и др. Под ред. А.Н.Елсукова - Мн.: НТООО «ТетраСистемс», 1998. С. 129. [↑](#footnote-ref-3)
4. Парыгин Б.Я. Основы социально-психологической теории. - М.: Просвещение, 1971. С. 310-311. [↑](#footnote-ref-4)
5. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Изд. РГУ, 2004. С. 151. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. - М.: Наука, 1991. С. 163. [↑](#footnote-ref-6)
7. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по психологии. – Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2001. С. 276. [↑](#footnote-ref-7)
8. Педагогика и психология высшей школы / Под ред. Юсупянц Э.А. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. С. 528. [↑](#footnote-ref-8)
9. Социальная психология: история, теория, эмпирические исследования / Под ред. Е.С.Кузьмина, В.Е.Семенова. Изд-во Лен-го ун-та, - Ленинград, 1979. С. 112. [↑](#footnote-ref-9)
10. Педагогика и психология высшей школы / Под ред. Юсупянц Э.А. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. С. 532. [↑](#footnote-ref-10)
11. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Дону, 1997. С. 196. [↑](#footnote-ref-11)