

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Н. В. КОРСАК

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Межличностное взаимодействие в малой группе

Практическое пособие

для студентов специальности

1-03 04 72 «Практическая психология»

Института повышения квалификации и переподготовки

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2021

УДК 316.47(076)
ББК 88.544.4я73
К691

Рецензенты:

кандидат психологических наук И. В. Сильченко;
кандидат психологических наук Ж. И. Трафимчик

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Корсак, Н. В.

К691

Социальная психология. Межличностное взаимодействие в малой группе : практическое пособие / Н. В. Корсак ; Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2021. – 44 с.

ISBN 978-985-577-721-3

Практическое пособие ориентировано на важнейшую область социальной психологии – межличностное взаимодействие в малой группе. В него вошли используемые в психологической практике методики диагностики межличностного взаимодействия. Они включают стимульный материал, инструкцию для испытуемого, бланки ответов и ключи для обработки, анализ полученных результатов, что позволяет использовать их и для самостоятельной работы слушателей, при выполнении курсовых и дипломных работ.

Адресовано студентам специальности 1-03 04 72 «Практическая психология».

УДК 316.47(076)
ББК 88.544.4я73

ISBN 978-985-577-721-3

© Корсак Н. В., 2021
© Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Тема 1. Межличностное взаимодействие	5
Учебные вопросы темы	5
Основные понятия по теме.....	5
Вопросы для самоконтроля и повторения.....	6
Практические задания.....	7
Тема 2. Малая группа.....	8
Учебные вопросы темы.....	8
Основные понятия по теме.....	8
Вопросы для самоконтроля и повторения	9
Практические задания	9
Диагностика межличностного взаимодействия в малой группе...	10
Методика Л. Г. Почебут «Пульсар».....	10
Методика Р. О. Немова «Изучение сплоченности коллектива».....	16
Методика К. Сишора «Определение индекса групповой сплоченности»	17
Методика А. Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в группе»	19
Методика А. Н. Лутошкина «Цветопись».....	20
Методика В. Стефансона «Q-сортировка».....	24
Социометрическое исследование.....	28
Референтометрия.....	38
Литература.....	43

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социальная психология изучает закономерности возникновения, функционирования и проявления психологических явлений, представляющих собой результат взаимодействия людей и их групп как представителей различных общностей. Цель преподавания дисциплины «Социальная психология» состоит в формировании у слушателей общего представления о специфике области знания, ее предмете, основных направлениях и областях исследований, методах исследования, основных социально-психологических парадигмах, феноменологии и проблемных областях, обусловило необходимость создания соответствующих дидактических средств.

Методики диагностики и представленные в данном пособии практические задания для слушателей, список рекомендуемых источников, включающий основную и дополнительную литературу, в котором представлены научные психолого-педагогические исследования, учебные и учебно-методические пособия способствуют формированию основных профессиональных компетенций будущих педагогов-психологов.

Взаимодействие человека с окружающим миром осуществляется в системе объективных отношений, которые складываются между людьми в их общественной жизни. Объективные отношения и связи неизбежно и закономерно возникают в любой реальной группе. Отражением этих объективных взаимоотношений между членами группы являются субъективные межличностные отношения.

Основной путь исследования межличностного взаимодействия и взаимодействия внутри группы – это углубленное изучение различных социальных факторов, а также взаимодействия людей, входящих в состав данной группы. Никакая человеческая общность не может осуществлять полноценную совместную деятельность, если не будет установлен контакт между людьми, в нее включенными, и не будет достигнуто между ними должного взаимопонимания.

Общение рассматривается как многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности. Вступая в общение, то есть, обращаясь к кому-либо с вопросом, просьбой, приказанием, объясняя или описывая что-то, люди ставят перед собой цель оказать воздействие на другого человека.

ТЕМА 1. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Учебные вопросы темы

1. Психологическая структура и функции общения. Средства, виды и формы общения.
2. Общение как коммуникация, его особенности и структура.
3. Общение как восприятие людьми друг друга. Механизмы социальной перцепции.
4. Межличностное взаимодействие. Структурный анализ личности (Э. Берн)
5. Транзакционный анализ. Процедуры и ритуалы. Времяпрепровождение. Игры.

Основные понятия по теме

Социальная психология давно интересуется вопросом межличностного взаимодействия и рассматривает его через призму общения, поскольку эти явления дополняют друг друга, но смешивать эти понятия не стоит.

Общение непременно будет служить средством связи (передачи информации) двух или более субъектов, оно может быть личным или опосредованным (почта, интернет). Но взаимодействие не всегда подразумевает общение, что делает последнее частным случаем различных видов контактов. В социальной психологии термином «межличностное взаимодействие» называют контакт двух или более субъектов, приводящий к изменению их поведения или настроения. Тремя основными задачами такого контакта являются: формирование межличностных отношений, межличностное восприятие и понимание человека, оказание психологического воздействия. Для решения этих задач применяются два основных типа взаимодействий: сотрудничество – продвижение к цели одного из партнеров способствует или не препятствует успеху других, и соперничество – достижение цели одним из партнеров исключает или затрудняет удачное завершение дел у остальных. Также существует разделение межличностных взаимодействий по видам:

- в зависимости от цели – деловые, личные;
- в зависимости от модальности – позитивные, негативные, амбивалентные;
- в зависимости от направленности – вертикальные, горизонтальные.

Межличностное взаимодействие разворачивается в определенной социальной ситуации, которая включает в себя следующие элементы:

– роли участников взаимодействия – набор предписаний, относительно того, как человек должен вести себя; это форма поведения, ожидаемая от субъекта в разных ситуациях, в силу его принадлежности к тем или иным группам, социальным позициям;

– набор, порядок действий;

– правила и нормы, регулирующие взаимодействие и характер отношений участников социальной ситуации.

Таким образом, отношения, реализующиеся в процессе межличностного взаимодействия, как и сама ситуация, будут включать в себя социально-ролевой, деловой и интимно-личностный уровни. Причем каждый из них предполагает и предопределяет дистанцию в отношениях, то есть определенную степень близости – отдаленности между взаимодействующими субъектами.

Основными формами и проявлениями процесса межличностного взаимодействия являются: дружба, привязанность, любовь, уход, времяпрепровождение, игра, социальное влияние, соревнование, конфликты и ритуальное взаимодействие. Каждая из форм взаимодействия выполняет одну из трех функций – помощь в адаптации к новой среде, познавательную или удовлетворение потребности человека в контакте с другими людьми. Это еще раз подтверждает важность явления, как и его сложность.

Важно отметить, что категория «общение» является одной из центральных в психологической науке наряду с категориями «мышление», «деятельность», «личность», «отношения». «Сквозной характер» проблемы общения сразу становится понятным, если дать одно из определений межличностного общения.

Межличностное общение – это процесс взаимодействия по крайней мере двух лиц, направленный на взаимное познание, на установление и развитие взаимоотношений, оказание взаимовлияния на их состояния, взгляды и поведение, а также на регуляцию их совместной деятельности.

Общение – это взаимосвязь между людьми, в ходе которой возникает психологический контакт, проявляющийся в обмене информацией, взаимопонимании, взаимовлиянии, взаимопереживании.

Вопросы для самоконтроля и повторения

1. Какие ключевые признаки содержатся в определении общения?
2. Перечислите функции общения, попробуйте самостоятельно подобрать примеры, раскрывающие смысл каждой из них.
3. Какие виды межличностного общения Вы знаете? Назовите цель и специфические черты каждого вида.

4. В чем состоит сходство императивного и манипулятивного общения? Чем они принципиально отличаются от диалога?
5. Охарактеризуйте гуманистический тип межличностного общения.
6. Назовите особенности межличностной коммуникации.
7. Какую роль в процессе общения выполняет механизм обратной связи?
8. В чем психологический смысл коммуникативных барьеров?
9. Приведите примеры различных коммуникативных барьеров.
10. Как взаимосвязаны невербальная и вербальная коммуникации?
11. Какие основные функции в межличностном общении выполняет невербальная коммуникация?
12. Перечислите важнейшие невербальные средства передачи информации партнеру по общению.

Практические задания

1. Поясните, можно ли использовать проксемические, кинетические и паралингвистические сигналы для выявления лжи? Назовите, какие именно, и объясните, чем они могут быть полезны.
2. Опишите специфику массовой коммуникации; проанализируйте пример реальной пропаганды.
3. Семантический барьер является одним из наиболее распространенных препятствий в понимании субъектами друг друга при взаимодействии. Как вы думаете, почему?
4. Опишите приемы, которые могут способствовать преодолению коммуникативных барьеров при взаимодействии: родителей с детьми, педагога с учениками, руководителя с подчиненным. Как могут меняться данные приемы, если субъект меняет позицию коммуникатора на реципиента и наоборот?
5. Исходя из того, что информация бывает двух типов: побудительная и констатирующая, приведите примеры различных типов информации.
6. Прочтите и сделайте анализ по книге «Язык телодвижений» А. Пиза.
7. Проанализируйте одну из глав книги Э. Берна «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры».

ТЕМА 2. МАЛАЯ ГРУППА

Учебные вопросы темы

1. Понятие и классификация малой группы.
2. Структурные характеристики малой группы.
3. Понятие групповой динамики и ее механизмы.
4. Групповая сплоченность.
5. Групповое давление и конформное поведение.
6. Лидерство и руководство в малой группе.
7. Стили руководства (лидерства).
8. Методы принятия группового решения.

Основные понятия по теме

Человек живет и трудится совместно с другими людьми, образуя с ними разнообразные общности, которые в обычной жизни представлены в виде многочисленных социальных общностей. Малая группа является начальной ячейкой человеческого общества и первоосновой всех других его составных элементов. В ней объективно проявляется реальность жизни, деятельности и взаимоотношений большинства людей, и задача состоит в том, чтобы правильно понимать, что происходит с человеком в малых группах, а также четко представлять те социально-психологические явления и процессы, которые в них возникают и функционируют.

Малая группа как самостоятельный субъект деятельности и специального анализа может быть охарактеризована с точки зрения содержания ее психологии, своеобразия ее социально-психологической структуры, динамики социально-психологических процессов, происходящих в ней.

Зарубежные и отечественные ученые, долгое время изучая малую группу, пришли к выводу, что ей обязательно должны быть присущи такие конкретные *черты и признаки*, как:

- наличие двух и более людей;
- осуществление непрерывных контактов и общение между ними;
- наличие общей цели и совместной деятельности;
- возникновение взаимных эмоциональных и других связей;
- проявление чувства принадлежности к данной группе;
- осознание членами группы себя как «мы», а других как «они»;
- формирование приемлемых для всех членов группы общих норм и ценностей;
- функционирование качественной организационной структуры и системы руководства (власти);
- наличие достаточного времени взаимного существования людей.

Таким образом, *малая группа* — это немногочисленная по составу, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время.

Вопросы для самоконтроля и повторения

1. Принятие группового решения. «Сдвиг к риску» и групповая поляризация.
2. Формирование и развитие малых групп. Стадии и уровни группового развития. Двухфакторные модели развития группы. Группа. Коллектив. Команда.
3. Принцип деятельности и развитие малой группы (А. В. Петровский, Л. И. Уманский).
4. Теории происхождения лидерства. Функции руководства. Стиль руководства и способы его измерения.
5. Групповое давление (конформизм) и групповая сплоченность.
6. Лидерство и руководство в малых группах.
7. Теории происхождения лидерства. Стили лидерства.
8. Процесс принятия групповых решений.

Практические задания

1. Подберите или смоделируйте определенный тип социальной ситуации, в которой для описания лидера или руководителя можно было бы использовать одну из теорий лидерства.
2. Опишите ситуации, в которых было бы целесообразным доминирование какого-либо одного стиля лидерства.
3. Опишите психологические статусы членов вашей группы.
4. Укажите основные феномены процесса принятия группового решения. Объясните причины их появления. Сравните индивидуальное и групповое решение на предмет их эффективности.
5. Опишите процесс развития группы. Приведите различные точки зрения на проблему развития малой группы.
6. Дайте сравнительную характеристику лидера и руководителя. Приведите примеры.
7. Охарактеризуйте проблему эффективности групповой деятельности. От чего зависит эффективность руководителя? Приведите примеры.
8. Изучите и проведите методики исследования сплоченности и ценностно-ориентационного единства.
9. Проведите социометрическое исследование к группе.

ДИАГНОСТИКА МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Методика Л. Г. Почебут «Пульсар»

Данная методика предназначена для оценки уровня развития группы на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности.

По результатам опроса каждого члена группы можно судить о степени ее зрелости, которая базируется на основных ее состояниях:

– подготовленность к деятельности – это состояние, которое характеризует степень готовности членов группы к решению поставленной задачи;

– направленность – это состояние, характеризующееся четким, согласованным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов;

– организованность – это состояние, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры;

– активность – это состояние, характеризующее способность группы совершать общественно значимую деятельность и выражающее степень реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов;

– сплоченность – это состояние, характеризующееся устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы;

– интегративность – это состояние группы, которое характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов;

– референтность – это такое состояние группы, при котором членство в ней представляется людям наиболее ценным и значимым.

Инструкция. Просим Вас оценить качества организации, в которой Вы работаете. В опроснике представлены название качества и его содержательная характеристика. В бланке для ответов поставьте, пожалуйста, тот балл (от 12 до 1), который, по Вашему мнению, соответствует развитию данного качества в вашей организации.

Благодарим за участие в исследовании!

Баллы	Оцениваемое качество
12 11 10	<p style="text-align: center;"><i>1. Подготовленность к деятельности</i></p> <p>Все члены нашей группы обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый сотрудник имеет высокий профессиональный авторитет. Группа добивается высоких показателей в труде.</p>
9 8 7	<p>Большинство членов группы имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике.</p>
6 5 4	<p>В нашей группе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим сомнением наносят ущерб профессиональному авторитету фирмы.</p>
3 2 1	<p>Сотрудники группы имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов – это дилетанты, не умеющие грамотно решать производственные проблемы и квалифицированно выполнять свою работу. Они часто срывают выполнение производственных заданий.</p>
12 11 10	<p style="text-align: center;"><i>2. Направленность</i></p> <p>Наша группа имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым как его собственная. Группа опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашей группе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие.</p>
9 8 7	<p>Перед нашей группой стоит общая задача. Каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашей группе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения.</p>
6 5 4	<p>У каждого члена нашей группы существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами фирмы.</p>
3 2 1	<p>Наша группа существует только как официальная система, цели которой не принимаются, а часто и входят в противоречие с целями отдельных сотрудников. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность.</p>

	<i>3. Организованность</i>
12 11 10	Наша группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы.
9 8 7	Наша фирма часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор (менеджер, лидер, бригадир, руководитель) не четко представляет себе план работы и возможности каждого.
6 5 4	При попытках группы организовать общую работу возникает много споров, суеты, потерь драгоценного времени. У нас нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику.
3 2 1	Члены группы не могут договориться о том, как совместно организовать работу. Часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В группе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с группой.
	<i>4. Активность</i>
12 11 10	Все члены нашей группы люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач, сотрудничают и помогают друг другу.
9 8 7	Большинство членов нашей группы люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу.
6 5 4	Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально.
3 2 1	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены группы проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно,

	независимо друг от друга. В группе преобладает соперничество, конкуренция.
12 11 10	<p style="text-align: center;"><i>5. Сплоченность</i></p> <p>В нашей группе существует справедливое отношение ко всем ее членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Группа участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу: «Один за всех, все за одного». В группе велико желание трудиться совместно.</p>
9 8 7	Большинство членов нашей группы стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях группа временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга.
6 5 4	Члены группы проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наша группа «раскисает», возникает растерянность, отчужденность.
3 2 1	Наша группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в группе возникают ссоры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы.
12 11 10	<p style="text-align: center;"><i>6. Интегативность</i></p> <p>При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В результате выработывается согласованное решение.</p>
9 8 7	При необходимости выработать важное решение все члены группы стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения большинства членов группы. Решение принимается путем общего гласного голосования.

6 5 4	При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании.
3 2 1	В группе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно.
12 11 10	<i>7. Референтность</i>
9 8 7	Все члены нашей группы доброжелательно настроены друг к другу. В группе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всей группы переживаются нами как свои собственные. Успехи (или неудачи) отдельных членов группы вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В группе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении. У нас есть чувство гордости за свою группу.
6 5 4	В нашей группе есть всякие люди – хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всей группы искренне переживаются нами. В группе у всех хорошее, ровное настроение.
3 2 1	Большинство членов нашей группы люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие вместе. В группе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные, настроение чаще всего подавленное.
3 2 1	Члены нашей группы люди неприятные, враждебно настроенные друг к другу. В группе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов группы вызывают зависть, неудачи – злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в группе.

Бланк для ответов

Номер качества	Баллы
1.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
2.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
3.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
5.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
6.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
7.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Обработка результатов

Ответы всех испытуемых суммируются, и по каждому качеству подсчитывается средняя оценка по формуле:

$$m = \frac{\Sigma}{n},$$

где m – средняя оценка,

Σ – сумма ответов по отдельному качеству,

n – количество испытуемых, членов группы.

В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание изучаемой группы, определить уровень ее развития (зрелости).

От 10 до 12 баллов – зрелая, сложившаяся, сплоченная, работоспособная и надежная группа.

От 7 до 9 баллов – группа достаточно зрелая, способная выполнять производственные задания.

От 4 до 6 баллов – группа недостаточно зрелая, не всегда способная эффективно справиться с поставленными задачами.

От 1 до 3 баллов – группа незрелая, велика вероятность того, что она не справится с поставленными задачами.

Методика Р. О. Немова «Изучение сплоченности коллектива»

Всех членов группы просят указать 10 положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенности своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т. п.). Затем на основе их ответов составляются два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним из членов группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по 5 положительных и отрицательных характеристик, которые они считают наиболее положительными (ценными) и наиболее отрицательными (ненужными).

Затем подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую характеристику, и выделяются по 5 положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы, из каждого предложенного набора. (В силу того, что все участники делают только по пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.)

Показатели ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), сплоченности отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик определяются по формуле:

$$\text{ЦОЕ} = \frac{(n - m)}{N} \cdot 100 \%,$$

где ЦОЕ – сплоченность группы в отношении данного объекта оценки, %;

n – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов;

m – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов;

N – общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группы с максимально возможным ЦОЕ – все участники выбирают одни и те же характеристики.

Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентированного единства) – участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т.е. выбирают каждую из них одинаковое число раз.

Итоговый показатель групповой сплочённости при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Методика К. Сिशора «Определение индекса групповой сплоченности»

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое. Ее можно определить путем не только расчета соответствующих социометрических индексов, но и с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый.

Инструкция: Методика состоит из 5 вопросов, на каждый из которых имеется несколько вариантов ответов. Вам необходимо внимательно прочесть вопрос и выбрать из предложенных вариантов ответов тот, который наиболее характеризует Ваше мнение. На каждый вопрос следует дать только один вариант ответа. Свой ответ занесите в соответствующую графу регистрационного бланка.

Опросник

I. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива.
2. Участвую в большинстве видов деятельности.
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.
4. Не чувствую, что являюсь членом группы.
5. Живу и существую отдельно от нее.
6. Не знаю, затрудняюсь ответить.

II. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти.
2. Скорее перешел бы, чем остался.
3. Не вижу никакой разницы.

4. Скорее всего, остался бы в своей группе.
5. Очень хотел бы остаться в своей группе.
6. Не знаю, трудно сказать.

III. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве коллективов.
4. Не знаю, трудно сказать.

IV. Каковы у вас взаимоотношения с командованием?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве коллективов.
4. Не знаю.

V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашей группе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве коллективов.
4. Не знаю.

Регистрационный бланк

	1	2	3	4	5	6
I						
II						
III						
IV						
V						

Обработка результатов

При обработке результатов необходимо суммировать баллы согласно ключу.

Максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5 баллов.

Уровень сплоченности группы = среднее арифметическое значение по группе (сложить полученные баллы по каждому тестируемому и разделить их на количество тестируемых).

Ключ – трафарет (вырезать ячейки, отмеченные серым цветом)

	1		2		3		4		5		6	
I		5		4		3		2		1		0
II		1		2		3		4		5		1
III		3		2		1		1				
IV		3		2		1		1				
V		3		2		1		1				

Интерпретация

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7 – 11,5 баллов – средняя;
- 4 – 6,9 баллов – ниже средней;
- 4 балла и ниже – низкая.

Методика А. Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в группе»

Методика используется для оценки психологической атмосферы в группе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Ниже представлен бланк методики. Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в группе.

словесного описания индивидуальных состояний и общей психологической атмосферы коллектива с соответствующим цветовым обозначением. В этих целях проводилось интервьюирование членов коллектива в одних случаях до, и в других – после цветотестирования.

Отметим, что цветопись не дает возможности передать все многообразие оттенков настроения человека – для этого любой предлагаемый набор цветов явно недостаточен. Однако тот или иной цвет все же отражает зону преобладающего настроения. В этом отношении диагностика коллективных эмоциональных явлений (психологической атмосферы, психологического климата в коллективе) с помощью цветосимволов осуществляется точнее.

Основной методический инструмент проведения исследований – это *дневник настроений*, рабочая часть которого демонстрирует цветовой диапазон: семь полос красного, оранжевого, желтого, зеленого, синего, фиолетового и черного цветов. Каждая полоса символизирует определенное настроение и сопровождается соответствующей словесной характеристикой. Человек проставляет число месяца напротив цвета, соответствующего его настроению в этот день и настроению его группы. Образец представлен в таблице.

Дневник настроения

Мое настроение / число	Цвет/ оценка в баллах	Настроение моей группы / число
28.09	Красный («+» 3) восторженное	27.09
30.09	Оранжевый («+» 2) радостное	30.09
24.09	Желтый («+» 1) приятное	22.09
	Зеленый (0) спокойное	
	Синий («-» 1) грустное	
	Фиолетовый («-» 2) тревожное	24.09
	Черный («-» 3) крайне неудовлетварит.	
	Белый (0) трудно сказать	

Работа с цветописями, как правило, требует ежедневного посещения исследователем изучаемого коллектива на протяжении всего экспериментального периода. Поэтому важен вопрос о характере включенности самого исследователя в реальную жизнь группы.

Цветотестирование имеет смысл, если в процессе тщательного наблюдения за реальной деятельностью групп все данные отражаются в дневнике наблюдения. Большую ценность представляют результаты сплошного или выборочного интервьюирования коллектива в момент заполнения цветописи, когда выясняются причины того или иного состояния человека. Сопоставление данных цветописи, наблюдения и интервьюирования способствует получению достаточно надежного и представительного материала об изучаемом явлении.

Оперативная цветоматрица заполняется психологом ежедневно с помощью цветных карандашей или фломастеров. В зависимости от задач исследования оперативные цветоматрицы отражают эмоциональные состояния: в начале рабочего дня и в конце рабочего дня; за весь день.

Анализ изменений состояний членов коллектива в течение дня может помочь выявлению факторов, воздействующих на настроения людей. Третий вид оперативной цветоматрицы отражает мнение членов коллектива о настроении всего коллектива. Цветовая гамма по вертикали показывает представленность определенных настроений в коллективе ежедневно, по горизонтали – динамику эмоциональных состояний личности изо дня в день в течение исследуемого периода. Все индивидуальные данные, полученные с помощью цветописи, переносятся в цветоматрицу группы с использованием в ее оформлении цвета «каждого дня» и его оценки (напр. +2, – 1 и т. д.).

Цветоматрица

№ п/п	Число Имя	01.09	02.09					29.09	30.09
		1.	Аня К.	0	+ 2				
2.	Юля П.	+ 3	+ 2					– 1	0
3.	Оля Т.	– 3	– 2					0	+ 1
т. д.									

Цветоматрица удобна не только для исследователя, но и для руководителя коллектива тем, что дает возможность «увидеть» настроение коллектива, позволяет оценить психологическую атмосферу коллектива, определить общий характер эмоциональных состояний членов коллектива, проследить за развитием настроения каждого человека.

Оценка и интерпретация цветоматрицы проводятся в двух вариантах.

Первичная оценка – по представленности и соотношению цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода, как они соотносятся по неделям, отдельным дням), групповые или зональные цветовые синдромы (могут показывать психологическую атмосферу в отдельных группировках людей, сложившихся внутри коллектива). По своему содержанию синдромы могут оцениваться как:

- *позитивно-стимулирующие* (представлены цвета верхней части спектра),
- *умеренные, стабилизирующие* (преобладают цвета средней части),
- *негативные, астеничные* (цвета нижней части спектра),
- *напряженные* (представлены противоположные по значению цвета),
- *«ковровые»* (представлена пестрота цветов, означающая отсутствие единства в настроениях).

Более глубокий анализ — вторичная обработка цветоматрицы требует квантификации полученных данных. Числовые преобразования оценок проводятся следующим образом:

- *красному* цвету приписывается оценка (интенсивность выражения эмоционального состояния) в +3 балла,
- *оранжевому* +2,
- *желтому* +1,
- *зеленому* 0,
- *синему* –1,
- *фиолетовому* –2,
- *черному* –3.

Полоса в цветописи «трудно сказать» оценивается в этом случае как 0 баллов. Рассчитывается количественный показатель эмоциональной атмосферы – А.

Условный *показатель психологической атмосферы дня* (А) высчитывается по каждому вертикальному столбцу в матрице по формуле:

$$A = \frac{\sum (+) - \sum (-)}{\eta} ,$$

где $\sum (+)$ означает сумму всех положительных баллов,

$\sum (-)$ сумму отрицательных баллов,

η – количество человек в коллективе, принявших участие в исследовании.

Полученные данные позволяют быть графически выраженными и по полученной кривой проследить динамику эмоциональных состояний членов группы по дням.

При анализе психологического климата коллектива помимо оперативной может применяться **итоговая цветоматрица**. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность выявить доминирующие эмоции и провести сравнение настроений каждой личности в коллективе.

Для составления итоговой цветоматрицы пользуются данными, имеющимися в оперативной матрице. Помимо общей оценки эмоциональной тональности в течение рабочего дня, психологического климата за более длительный период и индивидуальных эмоциональных состояний можно использовать эту методику при изучении уровня социально-психологического развития коллектива, подходя к решению этого вопроса с позиций оценки характера единства сопереживаний людей в значимых ситуациях, а также для выявления эффективности некоторых форм воспитательного воздействия по изменениям в эмоциональных состояниях членов коллектива.

Методика может быть полезна для определения влияния различных факторов на самочувствие конкретных людей. Особо следует указать на эффективность методики в диагностике эмоциональных процессов детских групп. К примеру, ее результаты помогают выявить детей с синдромом школьной дезадаптации, «плохо» привыкающих к новым социальным условиям в лагере отдыха, санатории и т. д.

Методика В. Стефансона «Q-сортировка»

Методика «Q-сортировка» имеет целью диагностику основных тенденций поведения личности в реальной группе и ее представлений о себе как о социальном субъекте. Предполагается возможным вариант выполнения задания с установкой в инструкции:

- по отношению к себе;
- по отношению к другим людям;
- с дифференциацией различных социальных ситуаций (дома, на работе и т. д.).

Можно получить сведения относительно представления о себе в аспекте «идеального Я» и «реального Я».

Испытуемому предлагается набор карточек, содержащих утверждения или названия свойств личности. Их необходимо распределить по группам от «наиболее характерных» до «наименее характерных» для него. Задания могут быть приготовлены в соответствии с целями диагностики. Достоинством методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «Я», а не «соответствие-несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей. Возможна и повторная сортировка того же набора карточек, но в других отношениях:

- «социальное "Я"» (Каким меня видят другие?);
- «идеальное "Я"» (Каким бы я хотел быть?);
- «актуальное "Я"» (Какой я в разных ситуациях?);
- «значимые другие» (Каким я вижу своего партнера?);
- «идеальный партнер» (Каким бы я хотел видеть своего партнера?).

Исследование проводится следующим образом. Испытуемому предъявляется карточка утверждений и предлагается ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе как члене данной конкретной группы, или «нет», если оно противоречит его представлению, и только в исключительных случаях разрешается ответить: «сомневаюсь», т. е. разложить на три группы ответов.

Текст опросника

1. Критичен к окружающим товарищам.
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Склонен следовать советам лидера.
4. Не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Нравится дружелюбность в группе.
6. Склонен противоречить лидеру.
7. Испытывает симпатии к одному — двум членам группы».
8. Избегает встреч и собраний в группе.
9. Нравится похвала лидера.
10. Независим в суждениях и манере поведения.
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Склонен руководить товарищами.
13. Радуется общению с одним — двумя друзьями.
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов группы.
15. Склонен поддерживать настроение своей группы.
16. Не придает значения личным качествам членов группы.

17. Склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытывает удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитает оставаться нейтральным в споре.
21. Нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальными отношениями.
26. Когда обвиняют — теряется и молчит.
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремится быть в центре внимания.
31. Хотел бы быть членом более узкой группировки.
32. Склонен к компромиссам.
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки его ожиданиям.
34. Болезненно относится к замечаниям товарищей.
35. Может быть коварным и вкрадчивым.
36. Склонен принять на себя руководство в группе.
37. Откровенен в группе.
38. Возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитает, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.
41. Склонен сердиться на товарищей.
42. Пытается вести других против лидера.
43. Легко находит знакомства за пределами группы*
44. Старается избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашается с предложениями других членов группы.
46. Оказывает сопротивление образованию группировок в группе.
47. Насмешлив и ироничен, когда раздражен.
48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитает меньшую, но более интимную группу.
50. Пытается не показывать свои истинные чувства.
51. Становится на сторону лидера при групповых разногласиях.
52. Инициативен в установлении контактов в общении.

53. Избегает критиковать товарищей.
54. Предпочитает обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Любит затевать споры.
57. Стремится удерживать свое высокое положение в группе.
58. Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.
59. Склонен к «перепалкам», «задиристый».
60. Склонен выражать недовольство лидером.

Ключ

I. <i>Зависимость</i> – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
II. <i>Независимость</i> – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
III. <i>Общительность</i> – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
IV. <i>Необщительность</i> – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
V. <i>Принятие «борьбы»</i> – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
VI. <i>Избегание «борьбы»</i> – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Ответы испытуемого разносятся по соответствующим ключам и подсчитываются тенденции по каждой из сопряженных пар. Так как отрицание одного качества является признанием полярного качества, количество ответов «да» складывается с количеством ответов «нет» противоположных тенденций. Выраженность личностных свойств измеряется не в абсолютных показателях (например, отношения к результату нормативной выборки, статистической нормы), а относительно выраженности других свойств самого испытуемого. Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: *зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» и избегание борьбы»*.

В результате мы получаем суммарное количественное определение для каждой из VI перечисленных тенденций. Для сведения результатов в границы от +1 до –1 полученное число каждой пары (принятие борьбы и избегание борьбы и др.) мы делим на 10. Предполагается, что ответ «да» имеет положительный знак, а ответ «нет» – отрицательный. Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются нами как признак нерешительности, уклончивости, астеничности, однако в других случаях это может свидетельствовать об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их в совокупности с другими личностными особенностями.

Тенденция зависимости определена как внутреннее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к «борьбе» – активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиваться, более высокого статуса в системе межличностных взаимоотношений; в противоположность этой тенденции избегание «борьбы» показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций имеет, на наш взгляд, внутреннюю и внешнюю характеристику, т. е. зависимость, общительность и «борьба» могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека. Если число положительных ответов в каждой сопряженной паре (зависимость – независимость, общительность – необщительность, принятие «борьбы» – избегание «борьбы») приближается к 20, то мы говорим об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду, и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Возможна и нулевая оценка, по диагностируемым шкалам, когда суммы ответов «да» и «нет» совпадают. Именно такое положение может явиться источником внутреннего конфликта личности, находящейся во власти имеющих одинаковую выраженность противоположных тенденций. Постановка основного психологического диагноза предполагает определение ведущей тенденции межличностного поведения индивида, исходя из максимально выраженного показателя.

Определенный интерес представляет использование данной методики в качестве взаимооценки для сравнения представлений о самом себе с мнением каждого о каждом внутри группы.

Социометрическое исследование

Социометрическое исследование направлено на выявление психологической структуры малых групп и на изучение положения личности в структуре межличностных отношений. История применения метода социометрического исследования восходит к имени австрийского психолога, психиатра, в дальнейшем эмигрировавшего в США Я. Морено.

Структура группы изучается на основе анализа *групповых отклонений* (отрицательных выборов одним членом группы других) или *положительных выборов*.

Социометрический тест позволяет выявить:

- степень сплоченности группы;
- социометрический статус членов группы;
- внутренние подсистемы.

К социометрической процедуре предъявляется ряд требований:

- 1) границы группы, в которой проводится исследование, должны быть четко обозначены. Слишком большой размер коллектива может снизить качество получаемой информации;
- 2) все выборы членами группы делаются самостоятельно;
- 3) вопросы, предъявляемые к респондентам, должны быть сформулированы четко и понятно;
- 4) группа должна иметь опыт совместной работы;
- 5) для проведения социометрии исследователь должен разработать критерии, согласно целям исследования;
- 6) критерии должны быть значимыми для членов группы;
- 7) социометрическая процедура проводится строго конфиденциально, ее результаты не должны оглашаться членам группы;
- 8) опрос должен проводиться посторонним для данного коллектива лицом.

В современной психологической науке под *социометрией* понимается метод, направленный на выявление структуры межличностных отношений путем фиксации взаимных чувств симпатии и неприязни среди членов группы.

В отечественной психологической науке внедрение социометрического метода связано с именами И. П. Волкова, Я. Л. Коломинского, Е. С. Кузьмина, А. А. Реана, Б. А. Ядова и др.

Социометрическое исследование позволяет выявлять членов группы, которые имеют наибольшее количество выборов – *«звезд»*. Членов малой группы, которые имеют достаточно большое количество выборов (но меньше, чем у «звезд») принято называть *«предпочитаемые»*, а тех, которые имеют самое незначительное количество выборов – *«принятые»*. Члены группы, которые не получили ни одного выбора, в социометрии называются *«изолированные»*.

Рассмотрим более подробно алгоритм проведения социометрической процедуры.

1-й этап. Подготовительный.

Исследователь должен хорошо понимать цель проведения социометрии, определить объект исследования, дать характеристику выборки (величина, половые, возрастные, социальные особенности).

2-й этап. Выбор критериев и подготовка социометрической карточки.

Исследователь выделяет социометрические критерии.

Критерий – это основание выбора, в качестве которого выступает конкретная содержательная ситуация взаимодействия с другими людьми. Критерий должен быть понятным для респондентов и сформулирован таким образом, чтобы побуждать их осуществлять выбор для совместной деятельности или отдавать предпочтение по какому-либо вопросу людям своей группы.

Критерии могут лежать в сфере производственной (учебной) деятельности, непроизводственной (внеучебной); быть прогностическими (выявляют структуру групповых ожиданий), положительными и отрицательными (выделяются по эмоциональной направленности выбора респондента); двойные и одинарные (предполагают ситуацию взаимного равенства или неравенства респондентов); прямые или косвенные (выделяются по виду вопроса к респонденту).

Карточка может содержать как один, так и несколько критериев, выбор которых во многом обусловлен целями исследования.

Пример социометрической карточки с положительными критериями в области учебной и внеучебной деятельности приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Пример социометрической карточки с положительными выборами

Вид критерия	Критерий выбора	Выбор				
		1	2	3	4	5 ...
Деловой	К кому бы ты обратился за помощью по предмету, который представляет для тебя наибольшую трудность? Кого бы ты предложил для участия в викторине по точным наукам?					
Эмоциональный	С кем бы из своего класса ты бы пошел в поход на несколько дней? Кого бы ты из класса позвал к себе на день рождения?					

Критерии выборов могут быть как положительные, так и отрицательные (таблица 2). При работе с отрицательными критериями, психологу необходимо быть очень внимательным к вопросу соблюдения конфиденци-

альности тестирования и не использовать отрицательные критерии для исследования слишком закрытых коллективов, члены которых не желают демонстрировать экспериментатору отрицательные взаимоотношения.

Таблица 2 – Пример социометрической карточки с положительными и отрицательными выборами

Вид критерия	Критерий выбора	Выбор				
		1	2	3	4	5...
Деловой	К кому бы ты обратился за помощью по предмету, который представляет для тебя наибольшую трудность?					
	К кому бы ты никогда не обратился за помощью по предмету, который представляет для тебя наибольшую трудность?					
Эмоциональный	Кого бы ты из класса позвал к себе на день рождения?					
	Кого из класса ты бы не позвал к себе на день рождения?					

Достаточно сложным является вопрос о максимальном количестве выборов, осуществляемых каждым членом группы. Существуют особые математические процедуры подсчета количества выборов. Например, формула для определения оптимального количества выборов в зависимости от численности группы.

$$P(A) = \frac{d}{N-1},$$

где d – количество выборов (социометрическое ограничение);

P – вероятность случайного события (выбора);

N – число человек в группе.

Если использование формулы представляется затруднительным, можно использовать таблицу величины ограничения социометрических выборов (таблица 3).

Таблица 3 – Величины ограничения социометрических выборов

Число членов группы	Социометрическое ограничение	Вероятность случайного выбора P (A)
5–7	Один	0,20–0,14
8–11	Два	0,25–0,18
12–16	Три	0,25–0,19
17–21	Четыре	0,23–0,19
22–26	Пять	0,22–0,19
27–31	Шесть	0,22–0,19
32–36	Семь	0,21–0,19

3-й этап. Установление доверительных отношений и обращение к респондентам.

Важным условием высокой эффективности применяемого метода является установление доверительных отношений с респондентами, создание открытой психологической атмосферы, мотивирование участников на совместную работу. Этой цели можно достичь через грамотно сформулированное обращение к респондентам. В обращении исследователь излагает цели социометрии, лично заинтересовывает опрашиваемых в проведении процедуры, дает инструкцию по заполнению социометрической карточки. Члены социальной группы заполняют социометрическую карточку. Исследователь следит за соблюдением сохранения принципа анонимности: респонденты не должны видеть карточки других участников тестирования.

4-й этап. Составление социоматрицы.

Когда социометрические карточки собраны, исследователь начинает составлять социоматрицу (таблица 4), которая отражает количество выявленных связей между членами группы и их эмоциональную окраску.

5-й этап. Составление социограммы.

Социограмма представляет собой графическое изображение полученных результатов, она позволяет более глубоко и качественно проанализировать особенности межличностных связей членов группы.

Таблица 4 – Социоматрица

№ п/п	Кто выбирает	Кого выбирает										Сделанные выборы		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	+	-	
1	И.И	X		-				+	+			2	1	3
2	И.Г.	+	X			+				-		2	1	3
3	В.А.	-		X			+	+		-		2	2	4
4	Р.Ж.	+	+		X	-					-	2	2	4
5	К.Р.	+				X		+		-		2	1	3
6	П.П.		-				X	+	+		-	2	2	4
7	С.К.			+	+			X	-			2	1	3
8	И.Ю.	+				+			X		-	2	1	3
9	У.Д.		-			-	+			X	+	2	2	4
10	Р.М.	+						+		-	X	2	1	3
	Всего +	5	1	1	1	2	2	5	2	-	1	20	-	-
	Всего -	1	2	1	-	2	-	-	1	4	3	-	14	-
	Итого	6	3	2	1	4	2	5	3	4	4	20	14	34

Для создания социограммы применяются определенные символы: выбор одного индивида другим обозначается сплошной линией, отклонение выбора – пунктирной. Женщины обозначаются кругом, мужчины – треугольником. В центре круга или треугольника проставляется номер испытуемого.

В приведенном ниже примере отображены выборы в диадах (рисунок 1):
 – в первой диаде (мужчина-женщина) выборы взаимные положительные,
 – во второй диаде (мужчина-женщина) выбор односторонний положительный (женщина выбирает мужчину),
 – в третьей выбор односторонний отрицательный (женщина отвергает мужчину).

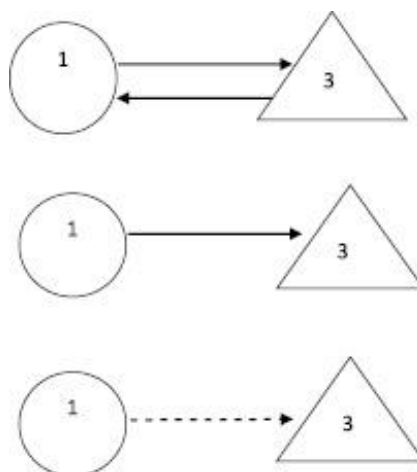


Рисунок 1

На основании социоматрицы (таблица 4) можно построить социограмму (рисунок 2), в которой указаны только положительные выборы. Составление социограммы полезно в том плане, что на ней наглядно представлены количественные показатели выборов, хорошо прослеживаются диады, триады и тетрады (группы из двух, трех или четырех участников, имеющие взаимные выборы). На следующем рисунке 3 представлены способы изображения таких элементов групповых структур, как триада и тетрада.

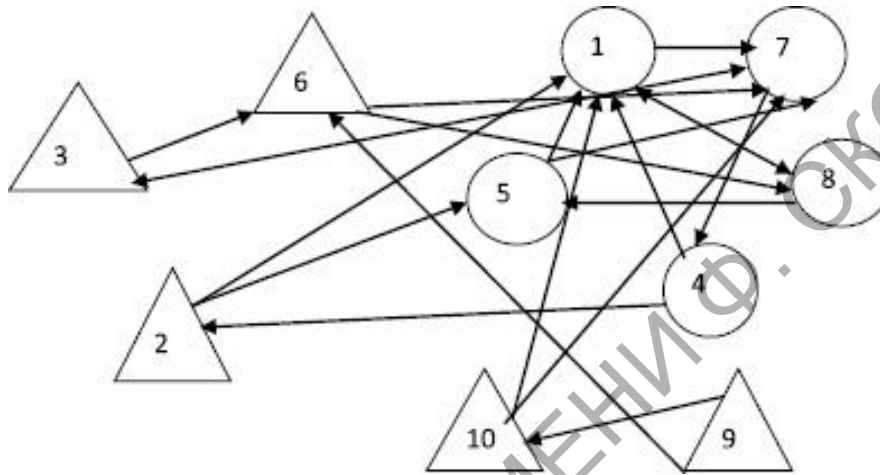


Рисунок 2 – Социограмма

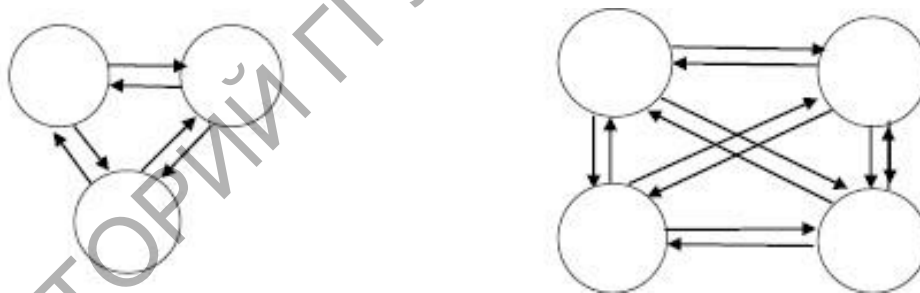


Рисунок 3 – Образцы графического изображения триад и тетрад

Существует и другой вид социограммы, так называемая, концентрическая социограмма (рисунок 4). Концентрическая социограмма позволяет расположить членов группы по окружностям, согласно их групповым позициям. Такой вид социограммы удобен для графического изображения связей внутри большой по численности социальной группы.

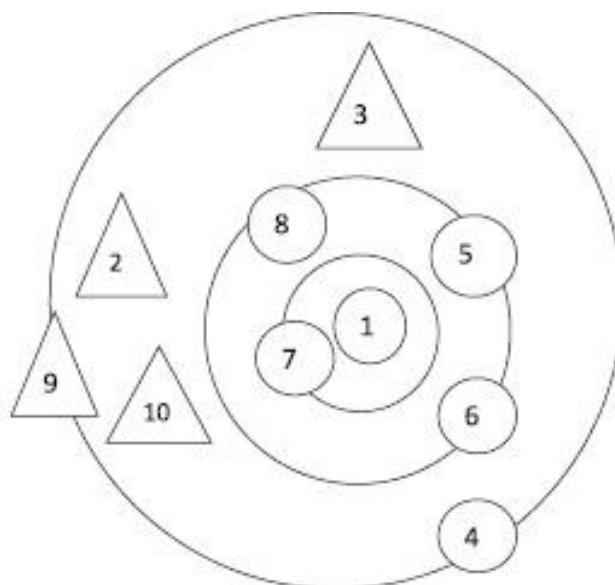


Рисунок 4 – Пример концентрической социогаммы

6-й этап. Анализ социогаммы и подсчет социометрических индексов.

При анализе социогаммы учитывается количество выборов, их взаимность, выявляются группировки. Полученные результаты подробно описываются исследователем.

Социометрическое исследование позволяет выявить уровень благополучия взаимоотношений, для этого измерения можно использовать таблицу, предложенную Я. Л. Коломинским (таблица 5).

Таблица 5 – Выявление уровня благополучия взаимоотношений в группе (по Я. Л. Коломинскому)

Уровень благополучия взаимоотношений	Условия благополучия
Высокий	«Звезды» + «предпочитаемые» > «принятые» + «изолированные»
Средний	«Звезды» + «предпочитаемые» = «принятые» + «изолированные»
Низкий	«Звезды» + «предпочитаемые» < «принятые» + «изолированные»

На данном этапе исследования также выявляются *персональные и групповые социометрические индексы*.

Персональный социометрический индекс раскрывает социально-психологические характеристики личности как члена группы, то есть его социометрический статус, состоящий из двух определений: степени влияния личности на группу и способности быть лидером.

Индекс положительного социометрического статуса определяется по формуле

$$S_i^+ = \frac{\sum R_i^+}{N-1},$$

где R_i^+ – полученные i -членом положительные выборы;

S – знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i -члена;

N – число членов группы.

Индекс отвержения i -члена группы определяется по формуле

$$S_i^- = \frac{\sum R_i^-}{N-1},$$

где R_i^- – все полученные i -членом отрицательные выборы.

Существует также и такой вариант подсчета индекса социометрического статуса, в котором учитываются и положительные и отрицательные выборы.

$$S_i = \frac{\sum (R_i^+ + R_i^-)}{N-1},$$

Одной из персональных характеристик является индекс эмоциональной экспансивности, позволяющий судить о степени общительности члена группы.

Индекс эмоциональной экспансивности вычисляется по формуле

$$E_i^+ = \frac{\sum x_i^+}{N-1},$$

где x_i^+ – число сделанных положительных выборов.

Индекс отрицательной эмоциональной экспансивности высчитывается по формуле

$$E_i^- = \frac{\sum x_i^-}{N-1},$$

где x_i^- – число сделанных отрицательных выборов.

Из групповых характеристик одной из самых важных считается **уровень групповой сплоченности**. Формула нахождения индекса групповой сплоченности:

$$C_{\text{гр}} = \frac{\sum A^+}{1/2 \sum A},$$

где $C_{\text{гр}}$ – групповая сплоченность;

$\sum A^+$ – сумма всех взаимных положительных выборов в группе;

$\sum A$ – количество всех сделанных выборов в группе.

Значения групповой сплоченности колеблется от 0 (отсутствие взаимных выборов) до единицы (взаимные выборы сделали все члены группы).

7-й этап. Написание отчета по проведению социометрического исследования.

В отчете психолог отмечает цель и задачи исследования, описывает (если этого требует цель исследования) демографические характеристики выборки. Описание известных до исследования групповых характеристик может быть полезно для более тщательного социометрического анализа.

На основе проведенного анализа исследователь качественно описывает структуру малой группы: наличие диад, триад, тетрад и группировок. Выделяет лидеров и аутсайдеров, степень сплоченности коллектива и преобладающий эмоциональный фон в нем, делает прогноз развития групповых процессов, дает рекомендации заинтересованным лицам по оздоровлению социально-психологического климата в группе.

Помимо социометрических исследований психологи достаточно широко используют **аутосоциометрические процедуры**. В отличие от социометрических методов, где объектом изучения является отношение членов коллектива друг к другу, в аутосоциометрических методах объектом выступают представления индивидов об отношениях членов группы друг с другом.

Существует несколько аутосоциометрических способов, одним из наиболее распространенных является ретроспективная **аутосоциометрия**.

При проведении исследования данного типа каждый член группы прогнозирует выборы других членов коллектива по критериям, заданным исследователем. То есть, член группы прогнозирует, кто и по каким критериям отдаст ему предпочтения (в этом случае аутосоциометрические критерии могут звучать следующим образом «Как ты думаешь, кто из ребят пригласит тебя на свой день рождения?»).

Исследователю имеет смысл проводить оба исследования: классическую социометрию и аутосоциометрию. Это может помочь оценить то, насколько точно участники исследования предугадывают предпочтения и отклонения в группе.

Референтометрия

Референтометрия – метод измерения оценочных отношений членов группы, выраженных в модальностях «авторитетность – неавторитетность». Существуют два вида референтометрического эксперимента:

- внутригрупповая референтометрия;
- внешнегрупповая референтометрия;

Внутригрупповая референтометрия – имеет целью выявление референтности каждого входящего в группу индивида.

Методика проводится в два этапа:

1) с помощью опросного листа выявляются позиции, мнения, оценки каждого члена группы по поводу значимого объекта, события, человека (конфликт в группе; поступок А; отношение к современной моде...);

2) через несколько дней, проводится индивидуальный (конфиденциальный) опрос членов группы: «С чьей точкой зрения по поводу того или иного события (человека, объекта) Вы хотели бы ознакомиться?». То есть, вторая процедура выявляет лиц, позиции которых, отражённые в опросных листах, представляют наибольший интерес для других членов группы. Именно это вынуждает испытуемого проявлять высокую избирательность в отношении тех лиц, чья позиция для них наиболее значима.

Составляется референтометрическая таблица, которая идентична в исполнении социометрической матрице, с той лишь разницей, что обязательно отмечается порядковый номер избираемого лица: «+» 1; «+» 2; «+» 3.

Диагностические показатели:

- 1) список референтного ядра группы;
- 2) референтность каждого индивида;
- 3) Межиндивидуальная референтность.

Важной стороной референтометрии является глубокая мотивированность поведения испытуемого, поглощённого возможностью ознакомиться с позицией референтного для него лица. Мера референтности членов группы определяется числом проявлений интереса к их позиции и может быть представлена показателями индекса референтности (R), а также графически.

Формула расчёта референтного статуса каждого члена группы:

$$R = \frac{3n_1 + 2n_2 + 1n_3}{3N - 1},$$

где n_1 – количество 1-х выборов,

n_2 – количество 2-х выборов,

n_3 – количество 3-х выборов,

N – общее число членов группы

Таким образом, мы имеем итоговую таблицу с показателем R каждого члена группы, исходя из величины которого осуществляем интерпретацию:

- 1) высокореферентные члены группы,
- 2) низкореферентные члены группы,
- 3) референтное ядро группы,
- 4) степень взаимной референтности членов группы.

Внешнегрупповая референтометрия. В современной психологии давно уже выделено как самостоятельное и важное понятие *референтной группы* – круга значимых других, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она – и в прямом контексте, и в прямом контакте, и мысленно соотносит свои оценки, действия и поступки. Естественно, что определение референтного круга является весьма важным в плане сбора информации о значимых для человека отношениях.

В приведенной ниже методике мы предлагаем определить референтов. Для этого тестируемым предлагается 10 вопросов-ситуаций (1-А) и список людей, окружающих их (1-Б).

Инструкция: Нужно выбрать по каждому вопросу-ситуации не менее двух человек; при этом второе лицо должно быть из тех, которые значимы в меньшей степени, чем первое лицо.

1-А

1. С кем Вы отправитесь в поездку (деловую командировку) в другой город?
2. У Вас случилась неприятность. Кому Вы расскажете?
3. Вы хотите отпраздновать свой день рождения. С кем Вы его проведете?
4. Есть ли у Вас человек, с которым Вы стараетесь проводить больше времени?
5. Кто может указать Вам на Ваши недостатки, кого Вы больше слушаете?
6. Вы встретили человека, который Вам понравился. Кто может помочь правильно оценить его?
7. Вы хотите изменить свою жизнь. С кем Вы посоветуетесь об этом?
8. Кто может быть для Вас примером в жизни?
9. Кому Вы хотели бы понравиться больше всего?
10. С кем Вы больше всего откровенны?

1-Б

1. Родители (отец, мать).
2. Родственники (дедушка, бабушка, дядя, тетя).
3. Брат, сестра.
4. Взрослый знакомый.
5. Знакомый родителей.
6. Друзья.
7. Лучший друг (подруга).
8. Компания, приятели.
9. Знакомая девушка, знакомый юноша.
10. Товарищи по учебе, работе.
11. Товарищи по клубу, секции, студии и т. п.

Вариант внешнегрупповой референтометрии для детей может быть представлен в таблице 6.

Таблица 6

Предполагаемые референтные лица Ситуация	Отец	Магь	Бабушка	Дедушка	Брат	Сестра	Др. родственник	Друг	Друзья	Подруга	Учитель	Одноклассник
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Обсуждали книги, кинофильмы												
2. Говорили о спортивных новостях, политике												
3. Доверяю свои личные проблемы, желания, жизненные планы												
4. Беседую о своём отношении к людям, друзьям, знакомым												
5. Советуюсь при покупке одежды												
6. Обращаюсь за помощью, советом при различных затруднениях												
7. Ищу понимание, поддержки, если в чём-то разочаруюсь, если что-то меня мучает.												
8. Помогает мне в учёбе, работе												
9. Весело провожу время												
10. Дорожу мнением, признанием моих успехов в работе, учёбе												
11. Интересуюсь мнением о своей причёске, одежде												
12. Волнует мнение о моих успехах в спорте, любимых занятиях												

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
13. Знаю, что всегда порадуется моим успехам, счастью												
14. Очень стыдно за свои неудачи в учёбе, работе												
15. Стыдно за допущенную грубость, драку												
16. Стыдно, когда попадаю в неловкое положение из-за небрежности во внешнем виде												
17. Могу всем пожертвовать ради этого человека												
18. Доверяю свои сокровенные тайные мысли												
19. Они могут положиться на меня, а я на них												
20. Искренне люблю, эмоционально связан с этим человеком												
21. Знаю, что всегда защитит												
22. Уверен, что всегда помогает												
23. Хочу ему во всём подражать												

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Амельков, А. А. Психологическая диагностика межличностного взаимодействия / А. А. Амельков. – Мозырь : Содействие, 2006. – 108 с.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология : учеб./ Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 364 с.
3. Андриенко, Е. В. Социальная психология / Е. В. Андриенко. – М. : Владос Пресс, 2002. – 264 с.
4. Битянова, М. Р. Социальная психология / М. Р. Битянова. – М. : Эксмо Пресс, 2001. – 576 с.
5. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений / С. В. Духновский – СПб. : Речь, 2010. – 141 с.
6. Крысько, В. Г. Социальная психология : учеб. / В. Г. Крысько – М. : Владос Пресс, 2002. – 448 с.
7. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Изд-во «Питер», 2004. – 512 с.
8. Социальная психология: учеб. пособие / под. ред. А. Л. Журавлева. – М. : ПЕРСЭ, 2002. – 351 с.
9. Социальная психология / под ред. А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 543 с.
10. Социальная психология. Хрестоматия / сост. : Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 475 с.

Дополнительная литература

11. Андреева, Г. М., Зарубежная социальная психология XX столетия / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : АСПЕКТ ПРЕСС, 2002. – 288 с.
12. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или Как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А. В. Батаршев. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 176 с.
13. Белинская, Е. П. Социальная психология личности / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 301 с.
14. Берн, Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / Пер. с англ. / Э. Берн. – М. : Лист-Нью, 1997. – 336 с.
15. Горянина, В. А. Психология общения / В. А. Горянина. – М. : Издат. Центр «Академия», 2004. – 416 с.

16. Крысько, В. Г. Социальная психология: Схемы и комментарии / В. Г. Крысько. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 208 с.
17. Куницына, В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб. : Изд-во «Питер», 2001. – 544 с.
18. Парыгин, Б. Д. Анатомия общения / Б. Д. Парыгин. – СПб. : Изд-во В. А. Михайлова, 1999. – 301 с.
19. Рогов, Е. И. Психология общения / Е. В. Рогов. – М. : Владос, 2002. – 336 с.
20. Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб. : Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
21. Чалдини, Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – СПб. : Изд-во «Питер», 1999. – 272 с.
22. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани ; пер. с англ. – Ростов – н/ Д : Феникс, 1998. – 344 с.
23. Шихирев, П. М. Современная социальная психология / П. М. Шихирев. – М. : ИП РАН; КСП, 1999. – 448 с.

Производственно-практическое издание

Корсак Наталья Владимировна

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Межличностное взаимодействие в малой группе

Практическое пособие

Редактор В. И. Шкредова
Корректор В. В. Калугина

Подписано в печать 10.03.2021. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография.

Усл. печ. л. 2,8. Уч.-изд. л. 3,05.

Тираж 20 экз. Заказ 133.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1452 от 17.04.2017 .

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246028, Гомель

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ