

Тема 6. Психологія малої групи та колективу. Міжособистісні стосунки і спілкування

План

1. Поняття "група", "колектив". Види груп
2. Характеристика формальної структури групи
3. Конфлікт, його динаміка
4. Міжособистісні стосунки і спілкування. Психологія ділового спілкування

1. Поняття "група", "колектив". Види груп

Група - будь-яке об'єднання людей, незалежно від того, який характер зв'язків існує між її членами

Безпосередні взаємозв'язки	Умовні (спільна ознака)
	Реальні (просторово-часова ознака)
Кількісний склад	Великі (декілька малих)
	Малі (від 2 до 30 осіб)
Суспільний статус	Формальні (юридичний статус)
	Неформальні (мотивація, інтереси)
Значущість для особистості	Референтні (норми для особистості)
	Групи належності (належність формальна)
Рівень розвитку (спільна діяльність)	Дифузні (випадковий склад групи)
	Асоціації (групові норми, інтереси, спільна справа)
	Колективи (суспільно цінний, особистісно значущий зміст діяльності)

Колектив - це група людей, залучених до спільної діяльності і об'єднаних єдиною метою, яка підпорядковується суспільній меті

- **Методика «Діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі» (РП С. 56)**



2. Характеристика формальної структури групи

Студентська академічна група – найменша за чисельністю формальне об'єднання студентів, необхідне для здійснення навчальної діяльності



Етапи розвитку колективу (за А.С. Макаренком)



(1888-1939)

- Етап **ВИМОГ вихователя** до членів колективу
- Етап, коли **ВИМОГИ** до колективу **висуває колектив**
- Етап, коли **колектив** висуває **ВИМОГИ до окремої особистості**
- Етап, коли **кожний** член групи **висуває перед собою певні вимоги громадської поведінки**, а виконання моральних норм стає його особистою потребою (самовиховання)

Якими психологічними явищами характеризується колектив як цілісність?

- **Громадська думка** – спільне ставлення (схвалення чи осуд) групи до питань і подій, що пов'язані з життям групи, її інтересами
- **Групові норми** – сукупність правил і вимог
- **Колективні традиції** – це звичаї, порядок, настанови, які складаються за час існування групи
- **Групова ідентифікація** – ототожнення кожним студентом свого «Я» зі своєю групою. «Я дію так, як схвалює група»
- **Взаємний потяг** один до одного (симпатія, товаришування, дружба, закоханість)
- **Керівництво та лідерство**

Різниця між лідером і керівником



Керівник	Лідер
Регулює офіційні відносини	міжособистісні сосунки
обирається, призначається і контролюється певними структурними органами	виникає стихійно
Має чітку систему санкцій	висунення лідера залежить від настрою і завдань

Лідер – особистість, за якою інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення

Методика "Схильність до певного стилю керівництва" (РП С.53)

Негативні тенденції

- груповий тиск
- високий рівень конформізму – “як усі, так і я”

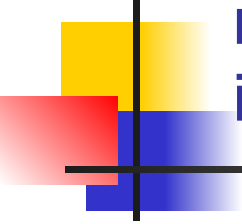




3. Конфлікт, його динаміка

Причини протиріч

- Неадекватна оцінка партнера
- Завищена самооцінка окремих студентів
- Порушення почуття справедливості
- Перекручення інформації
- Авторитаризм лідера або окремої мікрогрупи
- Некоректне ставлення один до одного



Конфлікт - загострення суперечностей, що виникають у результаті відмінності у поглядах, інтересах, прагненнях окремих індивідів чи груп

Види конфліктів

- **“позитивні” (конструктивні)** - запобігають “застою” індивідуальної чи групової життєдіяльності і стимулюють її рух вперед
- **“негативні” (деструктивні)** - використанням механізмів психологічного захисту, аморальними методами боротьби, намагаючись принизити і психологічно подавити партнера

Динаміка конфлікту

- **виникнення** об'єктивної конфліктної ситуації
- **усвідомлення** її (емоційне забарвлення)
- **здійснення** конфліктної поведінки (прояв негативних емоцій)
- **розв'язання** конфлікту

Методика "Діагностика рівня конфліктності особистості"
(РП С. 58)



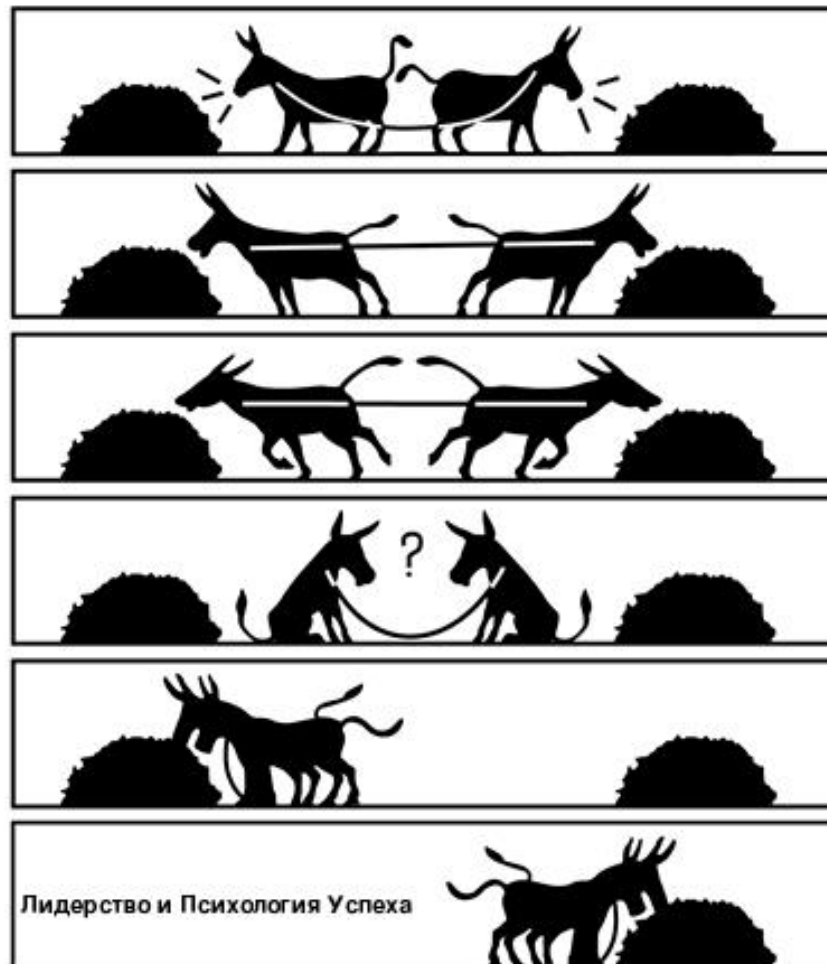
СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Сітка Томаса-Кілмена



Методика "Визначення типових стратегій поведінки в конфліктній ситуації" (РП С. 60)

- **Пристосування** - щоб ти виграв, я повинен програти
- **Компроміс** - щоб кожен з нас виграв, кожен повинен у чомусь програти
- **Співробітництво** (співпраця) - щоб виграв я, ти також маєш у чомусь виграти
- **Ігнорування** (ухилення) - жодна із сторін не досягає успіху, бо проблема залишається невирішеною
- **Суперництво** (конкуренція) - щоб я переміг, ти повинен програти



Ставлення до конфліктної ситуації	Конструктивне вирішення
<p>Сприйняття її як творчого завдання, переосмислення власної позиції, гармонізацію спілкування на основі позиційного зближення сторін. Придивіться, чому Ви можете навчитись</p>	<p>Конфлікти можуть перетворитись на навчальний матеріал, якщо ви знайдете досить часу для аналізу ситуації. Тоді Ви дізнаєтесь щось нове про самого себе, про Ваших опонентів та про своє оточення. Ці знання допоможуть Вам прийняти правильне рішення та запобігти нових конфліктів</p>
<p>Загляньте в самого себе після конфлікту</p>	<p>Зверніться до внутрішнього власного голосу. Ви зможете поглянути на те, що сталося збоку. Це надасть вам можливість зробити з нього уроки, проаналізувати свої дії на майбутнє</p>
<p>Не приймайте конфлікти близько до серця</p>	<p>Негативні емоції, що виникають в ході конфлікту, можуть захопити Вас настільки, що уявні розміри конфлікту перевершать реальність, а це може дезорієнтувати вас та підірвати самооцінку. Дивіться на конфлікт як на малу частину вашого життя, переконайте себе в тому, що його значення не можна перебільшувати</p>
<p>Долайте негативні емоції. Вибачайте самого себе</p>	<p>Не займайтесь самозвинуваченням – це тільки погіршить Ваш стан. Візьміть свої емоції під контроль. Спробуйте переключити свою увагу на щось інше, займіться активною розумовою або фізичною роботою</p>
<p>Не дозволяйте іншим людям стримувати Вас</p>	<p>Люди вашого оточення, колеги, керівництво, студенти можуть мати деякі упередження стосовно Вас. Ця думка може впливати на Вас значним чином. Її треба позбутися. Попрацуйте над тим, щоб звільнитись від тиску думок інших людей, а особливо від настрою на поразки. Запобігайте спілкуванню з людьми, негативний вплив яких на Вас постійний. Не надавайте іншим людям можливості повчати Вас та збуджувати у Вас почуття провини. Будьте готові до спілкування з тими, у кого, на Вашу думку, після конфлікту залишилися неприємні почуття</p>



4. Міжособистісні стосунки і спілкування. Психологія ділового спілкування

Міжособистісне спілкування – комунікація між двома і більше особами, яка спирається на їх психологічний і когнітивний зв'язок, що ґрунтується на особистісно сформованих засадах

Соціометрія - метод кількісного визначення взаємозв'язків, які утворюються між членами групи в процесі міжособистісного спілкування і взаємодії

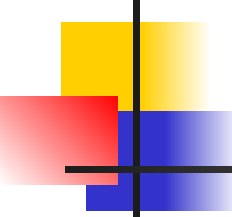
"З ким би Ви пішли у туристичний похід?"

Методика визначення комунікативних якостей (РП С.51)

Соціограма - графічне зображення результатів, одержаних за допомогою соціометричного тесту при дослідженні міжособистісних стосунків у малих групах

№ з/п	ПІ студентів групи	№ за списком, відмітка про вибір																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Барташевська Є.		*		*		*		*			*		*			*		*
2																			

Соціометрична зірка - особа, яка в умовах соціометричного дослідження одержала найбільшу кількість позитивних виборів у певній групі

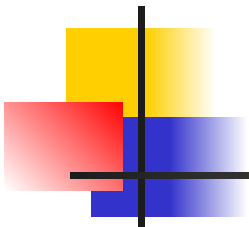


Гумористичне оповідання «Умовний безлюдний острів»

З метою виявлення взаємних оцінок і характеристик між студентами

- Як впливали на острів (описувати з гумором, без негативних характеристик і емоцій)
- Хто на острові розгубиться і панікуватиме, а хто намагатиметься бути зваженим і організованим (тактовність!)
- Хто стане лідером? Чи буде боротьба за лідерство? (офіційний керівник, неформальний лідер – головні особливості, співвідношення)
- Який буде розподіл обов'язків і ролей між однокурсниками на острові (заготівля хмизу, варта та інше) Розподіл може бути як за ініціативою, так і в супереч волі.
- Хто з викладачів допоміг би Вам на острові? (конкретні види допомоги у важливих життєвих ситуаціях)
- Яким бачите повернення з острова? Можна розраховувати не лише на власні сили, а й на допомогу ззовні.

[p://www.liveinternet.ru/](http://www.liveinternet.ru/users/)[http://www.liveinternet.ru/](http://www.liveinternet.ru/users/)[users](http://www.liveinternet.ru/users/)[http://www.liveinternet.ru/users/](http://www.liveinternet.ru/users/yulija/)[yulija](http://www.liveinternet.ru/users/yulija/)<http://www.liveinternet.ru/users/yulija555/>[post](http://www.liveinternet.ru/users/yulija555/post127470741/)<http://www.liveinternet.ru/users/yulija555/post127470741/>



Опис жесту	Тлумачення жесту
<i>Наприклад,</i> 1. Ритмічне кивання головою	Співрозмовник розуміє, погоджується
2.	

Завдання

Опис двох професійних ситуацій з використанням жестів