

**Тема: Основные  
социально-  
психологические  
характеристики  
сложившейся малой  
группы**

# План.

1. Группа как многомерное образование.

Формально-статусное измерение: понятие статуса, функции статуса, характеристики статуса.



2. Параметры, характеризующие группу как целое:

2.1. Композиция группы.

2.2. Групповые структуры.

2.3. Групповые процессы.

3. Параметры, характеризующие человека как члена группы:

3.1. Система групповых ожиданий;

3.2. Групповые нормы;

3.3. Система санкций;

3.4. Групповая роль.

**4. Формально-статусное измерение.**

**5. Социометрическое измерение:**

**5.1. Конфигурация эмоциональных статусов членов группы;**

**5.2. Взаимность социометрических выборов;**

**5.3. Система отвержений в группе;**

**5.4. Наличие взаимоотношения внутри устойчивых микрогрупп;**

**5.5. Психологические факторы, влияющие на статус человека в группе. Феномен «генерализации статуса».**

**6. Модели коммуникативных сетей:**

**6.1. Централизованные коммуникативные структуры;**

**6.2. Децентрализованные коммуникативные**


## Основная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология.
2. Битянова М.Р.. Социальная психология.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы.

## Дополнительная литература:

1. Андриенко Е.В. Социальная психология.
2. Волков К.Н. О психологических проблемах.  
Донцов А.И. Психология коллектива.
3. Коломинский Я.Л. Психология детского коллектива.
4. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива.
5. Сушков И. Психология взаимоотношений.
6. Шибутани Т. Социальная психология.





# 1. Группа как многомерное образование.

## Формально-статусное измерение: понятие статуса, функции статуса, характеристики статуса

Статус – соотносительное положение, т.е. позиция индивида или группы в социальной системе, определенная по ряду признаков.

По **Г.М.Андреевой**, Статус – это совокупность объективно присущих человеку характеристик, которая определяет восприятие его другими членами группы, самовосприятие и, следовательно, его положение в системах групповых отношений.

По **Битяновой**, Статус (или позиция) – это сумма или совокупность задаваемых человеку психологических характеристик, определяющих его место в группе и то, как его будут воспринимать другие члены группы.

По **Петровскому и Шпалинскому**, социальный статус характеризует позицию человека в обществе. Обычно под статусом понимают положение личности, устанавливаемое в терминах прав, обязанностей и привилегий. Престиж, полномочия, вознаграждения – вот составляющие социального статуса каждого индивида.

Статус – престиж, должность в рамках группы. Своеобразными символами социального статуса индивида в глазах окружающих его людей может быть занимаемая им должность, звание, размер заработной платы, количество прочитанных книг или наличие библиотеки, величина занимаемой квартиры, доступ к источникам информации, проживание в определенном районе города. Естественно, что в условиях современного мира, разделенного противоположными общественными системами на две части, существует разная «цена» и разный «вес» этих символов в глазах представителей разных социальных групп и классов.

В принципе любая характеристика может стать статусной - если члены групп воспринимают ее как ценность (Когда пол является индивидуальным в группе).

Приобретается посредством таких характеристик как: образование, возраст, пол, квалификация или опыт.



## Функции статуса

Статусные символы имеют ряд функций в организации.

Они служат для вознаграждения мотивации и облегчения общения.

Когда члены группы сталкиваются со статусными несоответствиями, они демонстрируют поведение, направленное на его корректировку.

Если предпочтение отдается менее достойному кандидату, то такая ситуация приводит к статусному дисбалансу в группе и неизбежно сказывается на эффективности группы.

Таким образом, обладающие одним и тем же статусом, часто обнаруживают ряд сходных личностных черт, обозначенных как социальных тип.



**Сущность группы раскрывают следующие психологические характеристики:**

- 1) Тип группы – предназначение, название.**
- 2) Композиция группы, т.е. ее состав.**
- 3) Групповые процессы или динамика групповой жизни.**
- 4) Измерение динамической структуры группы:**
  - Деятельностное измерение,**
  - Коммуникативное измерение,**
  - Социометрическое измерение.**
- 5) Групповые образования: групповые потребности, интересы, цели, нормы и ценности, групповые роли, санкции, групповой социальный контроль, социально-психологический климат, межличностные отношения, групповое мнение, групповое настроение, микрогруппы.**



Так, в США положение человека в мире, его социальный статус определялся с точки зрения капиталистической идеологии следующими основными факторами:

- Величиной дохода,
- Этнической принадлежностью,
- Родом занятий.

Нетрудно заметить, что и сходный принцип при выделении и подборе основных символов статуса, пропагандируемых и навязываемых СМИ капиталистических стран, игнорирует из важнейших законов общественного развития, который в конечном счете и определяет позицию, сущность статуса человека в современном классовом мире, - отношение к средствам производства, степень участия в производстве материальных и духовных ценностей общества.





**Личный статус** – это оценка в «качестве человеческого существа», которой он подвергается в своей первичной группе. Сохранение личного статуса связано с совершением действий и поступков, которые помогали бы человеку поддерживать его отношения с другими членами первичной группы. Люди склонны идти на большие жертвы для поддержания своего личного статуса, так как он представляет для них большую индивидуальную ценность.

**Престиж** – одна из важнейших характеристик стататуса, своеобразная мера признания обществом заслуг индивида, чьё поведение и деятельности в соответствии с социальными ожиданиями коллектива, которому он принадлежит, и общества в целом.

## 2. Параметры, характеризующие группу как целое:

### 2.1. Композиция группы

**Композиция группы** - совокупность индивидуальных характеристик членов группы, важных для понимания её целостных свойств.

Признаки, входящие в групповую композицию, каждый раз определяются исследователем в соответствии с целями и задачами его работы с группой, а также с учетом специфики группы.

Достаточно часто в композиционные признаки включают показатели возраста, пола, образования.

## 2.2. Групповые структуры

**Групповые структуры** возникают как следствие устойчивых функциональных и межличностных отношений членов группы между собой.

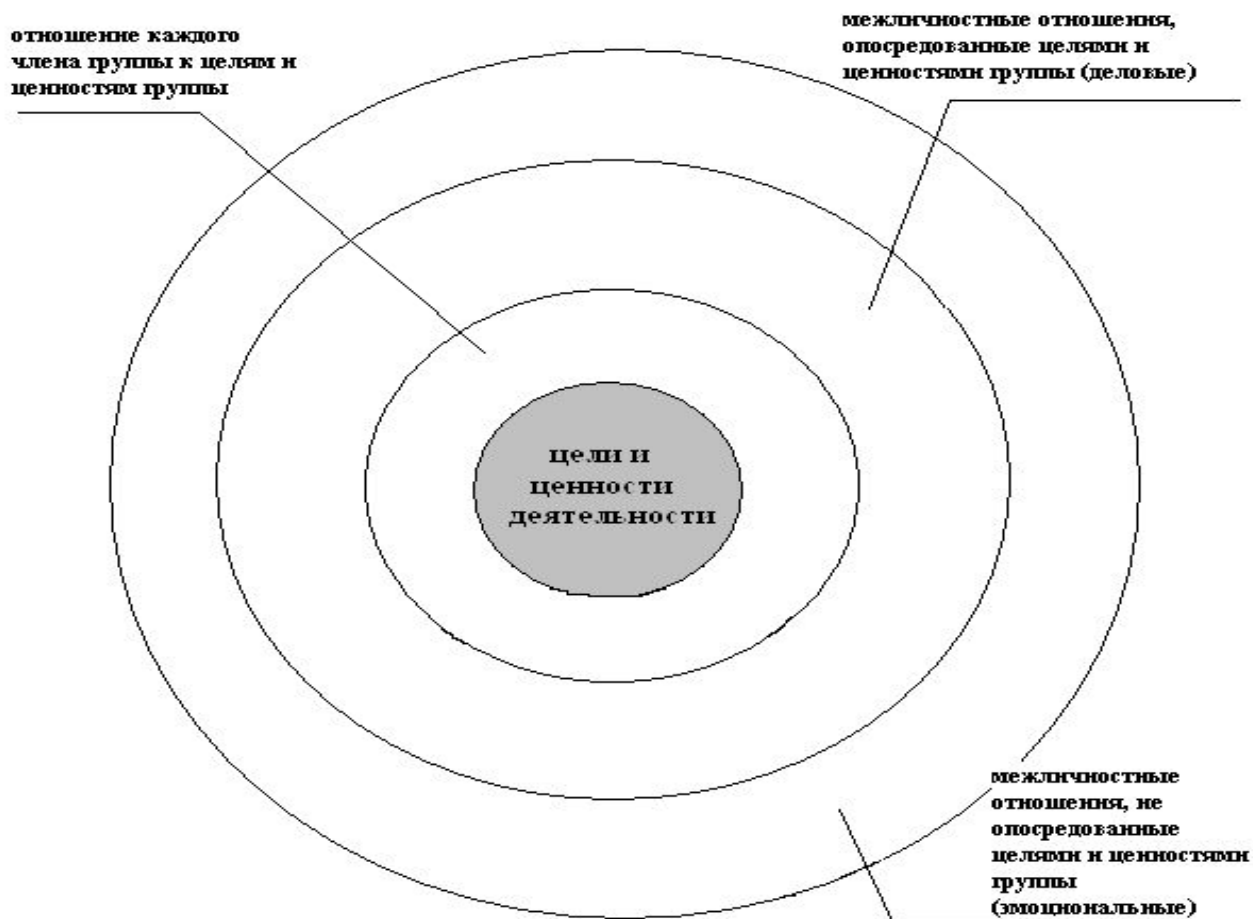
**Принято выделять и изучать:**

- Вертикальные
- Горизонтальные групповые структуры.

**К вертикальным относятся структуры, которые образуются совокупностью позиций членов группы в системе официальных отношений, развивающихся для достижения инструментальных целей группы. Так, в организационной группе, созданной для достижения определенной цели, можно выделить 3 уровня вертикальной структуры:**

- 1) Официальные деловые отношения, они возникают по поводу деятельности и регламентируются штатным расписанием и должностными инструкциями,
- 2) Неофициальные деловые отношения; возникают в процессе решения деловых задач и содержательно связаны с данными задачами, но не определяются должностными инструкциями,
- 3) Неофициальные эмоциональные отношения; возникают и развиваются на основе эмоциональной симпатии, содержательно и процессуально не связаны с целями совместной деятельности.

**Очень многое для понимания группы как системы сложившихся взаимосвязанных отношений дает модель, разработанная А.В. Петровским. Графически эта модель представлена на рисунке:**



В модели существует три слоя отношений в группе, каждый из которых порождает свои феномены, процессы, и ядро. В качестве ядра рассматривается совместная деятельность, те ее характеристики, которые задают параметры выстраивающихся вокруг нее отношений. Прежде всего – психологическое содержание деятельности. Здесь формируется и развивается структура официальных отношений, разворачиваются психологические феномены руководства.

Внутренний слой – это отношение каждого члена группы к деятельности, точнее, ее целям и ценностям. Естественно, оно различно по степени принятия этих целей и ценностей. Если одни люди находят в групповой цели значимые личностные смыслы, а другие признают важность и целесообразность их достижения в определенной степени, то третьи могут относиться к ним индифферентно, вынужденно включаясь в взаимодействие, связанное с достижением целей.

Средний слой – межличностные отношения членов группы, опосредованные содержанием целей и ценностей группы. В многом эти связи схожи с неофициальными деловыми отношениями. Они строятся на фундаменте отношения каждого участника группы к ее целям и ценностям. Вероятно, что наиболее высокое положение будут занимать те члены группы, которые максимально разделяют норм и ценности группы, личностно ориентированы на них. Опережая события, скажем, что именно в этом слое отношений формируется лидерская структура.

Наружный слой образует межличностные отношения членов группы, возникающие вне целей и ценностей группы, построенные на эмоциональном принятии или отвержении. В иерархии таких связей «на вершине» оказываются те члены группы, по отношению к которым большинство испытывают симпатию, основанную на их личностных качествах. Это слой неофициальных эмоциональных отношений, в котором формируется и функционирует социометрическая структура.

**Горизонтальные структуры** определяют положение членов группы в системах отношений, образуемых по различным основаниям. Одновременно в группе существует много подобных структур, так как деятельность группы многомерна и возникающие в ней отношения чрезвычайно разнообразны. Устойчивые отношения постепенно складываются в иерархическую соподчиненную систему позиций членов группы. Такие системы отношений возникают на основе симпатии или антипатии (структура эмоциональных предпочтений), степени психологического влияния (лидерская структура) и движения информации по группе (коммуникативная структура).

## 2.3. Групповые процессы

Групповые процессы (динамика групповой жизни) – это межличностные отношения в их становлении, видоизменении, совершенствовании и разрушении.

К ним относятся процессы: развития, сплочения и нормативного давления.

Групповые процессы приводят к:

- решению профессиональных задач,
- дифференциации и интеграции группы (образование микрогрупп, ролевая дифференциация, конфликты, групповое сплочение, совместимость, сработанность, формы регуляции поведения индивида в группе).
- формированию структурных компонентов группы (многоуровневой динамической структуры и групповых социально-психологических образований, которые , в свою очередь, регулируют эти процессы, побуждая, направляя и коррелируя их).



## 3. Параметры, характеризующие человека как члена группы

Человек, входя в группу меняется. Его поведение, ориентированное на достижение индивидуальных целей, т.е. не приобретает типичные для данной группы черты.

Основными параметрами, характеризующими человека как члена группы являются:

- Система групповых ожиданий,
- Групповые нормы,
- Санкции,
- Статус личности,
- Групповая роль.

## 3.1. Система групповых ожиданий

**Групповые ожидания** – это некоторая совокупность представлений членов группы о том, как должен вести себя человек в определенной ситуации.

Исследования показывают, что имеющиеся у человека представления о групповых ожиданиях соответствуют действительности.

Причина – наличие групповых норм в каждой группе.

## 3.2. Групповые нормы

Групповые нормы – это определенные правила или представления, которые выработаны группой, которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможной.

Групповые нормы регулируют индивидуальное поведение на неосознанном уровне.

Нормы группы связаны с ценностями, т.к. любые правила могут быть сформулированы только на основании принятия или отторжения тех или иных социальных явлений (ценности бывают общезначимые – мир, добро и специфические – труд, образование, культура).

### 3.3. Система санкций

Для поощрения нормативности поведения членов группы применяются санкции.

Санкции – это механизм, посредством которого группа «возвращает» своего члена на путь соблюдения норм.

Они носят индивидуально-групповой характер и проявляются в том, что **нормативный член группы** оказываются в поддержке, им чаще улыбаются, адресуемая им информация более доброжелательная.

**Ненормативным членам группы** отказывают от информации, в сочувствии и т.д.



Санкции могут быть двух типов:

- 1) Поощрительные и запретительные,
- 2) Позитивные и негативные.

Социальные санкции также различаются по степени формализации:

- 1) Высокоформальные,
- 2) менее формальные.

Следует заметить, что социальные санкции будут эффективны только тогда, когда существует согласие относительно правильности их применения, и авторитета тех, кто уполномочен их применить.

В конечном счете социальный контроль основан на согласии.

## 3.4. Групповая роль

Групповая роль – это воплощение группового статуса в конкретном рисунке поведения, причем поведения, ожидаемого от носителя данного статуса другими членами группы.

Во взглядах Т.Шибутани понятие роли очень четко обозначается как собственно групповой феномен, как нечто, имеющее отношение именно к человеку в группе, а не к человеку как таковому, самому по себе: «Роли не могут быть определены в терминах поведения самого по себе, но только как шаблон взаимных прав и обязанностей».

Роль обычно как динамический аспект статуса, раскрывающий степень соответствия, меру и стилевые особенности выполнения тех функций, которые заданы со стороны группы для той или иной позиции (статуса).

Взаимодействие между статусом и ролью можно наглядно продемонстрировать на примере семьи. В семье статусные характеристики для ее членов: есть статус матери, отца, сына, дочери. Если описать набор функций, предписанных для каждого ее члена, то получим характеристику роли матери, отца, сына, дочери.

По Большакову, Дубовской, Кричевскому роли бывают: формальными и неформальными.

Во всех группах без исключения, существует три роли:

- «Лидера»,
- «Новичка»,
- «Козла отпущения».

## Классификация ролей (Шиллера)

- 1) **Лидер** – стереотипное поведение. Он должен решать все спорные вопросы, говорить от имени группы, в контактах с посторонними, принимать решения, выполнять полицейских функции по отношению к нарушителям групповых норм, быть защитником устоев и принципов группы. Взамен он получает от участников группы: уважение, боязнь, право менять в определённых ситуациях нормы группового поведения, стремится занять ведущую позицию и сохранить её.
- 2) **Эксперт** – должен давать хорошие умные советы в различных спорных и сложных ситуациях. За это он особо приближен к лидерству и имеет влияние на его. Рядовые члены группы его не особо любят, но виду не показывают, т.к. он пользуется поддержкой лидера и он хочет быть всегда уважаемым и независимым.
- 3) **Рядовые члены группы** (участники, поддерживающие лидера) – выполняют решения лидера, проводят его политику в жизнь. Если идет всё хорошо, то стремится, чтобы было все как есть, но а ели становится плохо, то смотрит на оппозиционера.
- 4) **Оппозиционер** – не пользуется любовью масс, но все время стремится склонить эти массы в сторону. Он нападает на лидера и стремится занять его место. Иногда в реальности добивается места эксперта.
- 5) **Отвергаемый** – у него нет прав, он выполняет роль громоотвода.

## **Большаков называет причины ролей:**

- 1) Личностные качества человека, которые способствуют тому, что он всегда выполняет ту же роль.
- 2) Личностные качества лидера, позволяющие ему самому «топтать» людей или разрешает это делать другим в своём присутствии (отрицательные качества лидера).
- 3) Групповое большинство это люди с низким интеллектуальным или находящиеся на стадии самоутверждения, что чаще всего характерно для подростковой стадии развития (не только политики ).
- 4) Другие ситуации, побуждающие социальную потребность группы в аутсайдере.

**О.Г.Филатова** выделяет три совокупности групповых ролей в соответствии с тремя возможными позициями человека в группе:

Роли, ориентированные на задачи	Роли, ориентированные на поддержание отношений в группе	Роли, связанные с ориентацией на себя
<ul style="list-style-type: none"><li>-инициирование,</li><li>-Информационный поиск,</li><li>-Передача информации,</li><li>-Передача мнений, оценок и чувств по поводу обсуждения,</li><li>-Прояснение и проработка,</li><li>-Координирование,</li><li>-Оценивание,</li><li>-Обеспечение консенсуса.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Ободрение и поддержка,</li><li>-Гармонизация отношений,</li><li>-Посредник,</li><li>-Обеспечение компромисса.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Блокирование и отвержение,</li><li>-Агрессивность,</li><li>-Уход,</li><li>-Доминирование,</li><li>-Стремление исповедоваться,</li><li>-Запрашивание помощи.</li></ul>



Существуют и другие представления о связи ролевой структуры группы и эффективности ее жизнедеятельности. Так, исследование Р.М.Белбина свидетельствует о том, что для получения действительно эффективной группы необходимы 8 ролей:

- 1) Председатель – человек, который осуществляет руководство командой и координирует ее действия. Председатель может не быть творческим и одаренным человеком, но он должен быть дисциплинирован, целеустремлен и уравновешен. Этот тот, кто умеет хорошо слушать и говорить, правильно судить о людях и вещах, понять нужды других людей.
- 2) Организатор - это инициативный, легко возбудимый, мобильный и наиболее влиятельный человек в группе. В отсутствие председателя он обычно берет на себя его роль, хотя и не является идеальным вариантом для этого. Его сила заключается в стремлении и страстном желании достичь цели, но он может быть сверхчувствительным, раздражительным и нетерпеливым. Такой человек необходим, поскольку побуждает других членов группы к действиям.
- 3) Мозговой центр – люди, входящие в мозговой центр компании, в отличие от организатора устремлены в себя, но в интеллектуальном плане оказывают большое влияние на других. Они являются источником оригинальных идей и предложений, обладают большой силой воображения, и в то же время они самые умные члены команды. Однако могут быть невнимательны к деталям, обижаться на критику, часто бывают молчаливы, по характеру сдержанны.

- 4) Контролер – обладает аналитическим, чем творческим, складом ума. Он скрупулезно анализирует идеи и обладает способностью увидеть слабые места в аргументах. Он менее общителен, чем другие, скрывает свои сведения, держится в стороне от команды, но он необходим для проверки качества. Он надежен, но может быть бестактным и бесстрастным.
- 5) Исследователи резерва новых служащих. Такие люди являются популярными членами команды, экстраверты, общительны и рискованны. Они приносят в группу новые контакты, идеи, усовершенствования. Они не являются творческими людьми, не держат бразды правления в своих руках, поэтому нуждаются в команде для того, чтобы их вкладом в решение профессиональных задач воспользовались другие.
- 6) Трудоголики – являются практическими организаторами всей деятельности компании. Они превращают идеи в выполнимые задания. Составление графиков, диаграмм, планов выступает сильной стороной их деятельности. Они методичны и эффективны в работе, внушают доверие, их никогда не приводят в волнение мечты о будущем. Они не являются лидерами, но они умелые и исполнительные работники.
- 7) Координаторы команды – такие работники сплочивают всю команду, поддерживая других, выслушивая их, поощряя, вникая во все, понимая все и внося во всё чувство гармонии и согласия. Они популярны и приятны, но они не стремятся к соперничеству. Это тот тип людей, которых не замечаешь, когда они есть, и которых вам не хватает, когда их нет рядом.
- 8) Детерминатор. Без детерминатора команда не смогла бы закончить ничего к назначенному сроку. Он проверяет детали, беспокоится о графиках, досаждают другим необходимостью что-то безотлагательно сделать. Его упорная систематическая работа очень важна, но не всегда популярна.

**Таким образом,** социальные роли (ниши) не могут быть конфликтными (лидер, эксперт) или неконфликтными (оппозиционер, отвергаемый), на самом-то деле конфликтна только здесь смена групповых ролей.

Каждая социальная роль требует от занимаемого ее человека наличие определенного ряда качеств и способностей, чаще всего человеку подходит только одна ниша.

И ее он стремится занимать как в тренинговой группе, так и в реальном мире.



## 4. Формально-статусное измерение

Формально-статусное измерение дает представление о субординированности позиций индивида в системе официальных отношений в малой группе и фактически полностью зафиксировано в штатном расписании социальной организации.

Например: студент – преподаватель – декан - ректор.

### Источники статуса

Статус передается индивиду группой и в этом смысле является групповой ценностью.

Статусом может выступать любая индивидуальная характеристика. Всё зависит от системы групповых координат на основании которых производится оценка.

# 5. Социометрическое измерение

## Характеристики эмоциональной структуры

У школьника в классе может быть только один положительный выбор, но если он взаимный, ребенок будет чувствовать себя в классе значительно увереннее, чем в том, случае, если его предпочитают несколько одноклассников, но он сам ориентирован на других, не замечающих или, что еще хуже, отвергающих его.

### 5.1. Конфигурация эмоциональных статусов членов группы:

- **Социометрические звезды** – для нее не просто иметь большое число выборов, но значительное число взаимных выборов, обеспечивающих устойчивость ее положения в классе и комфортное состояние.
- **Пренебрегаемые** – положительные выборы больше половины.
- **Мало привлекательные** – положительных выборов меньше половины.
- **Отверженные (изгои)** – нет положительных выборов, зато есть отрицательные. Группа воспринимает их экспрессивно и не принимает те качества человека, обладателями которых они являются.
- **Изолированные (аутсайдеры)** – нет ни положительных, ни отрицательных выборов. Их не существует в эмоциональном реестре группы, ни на уровне чувств, ни на уровне определенного положения.



## 5.2. Взаимность социометрических выборов

Чем больше взаимных выборов, тем стабильнее и благоприятнее каждый член группы и группа уже определилась в своих симпатиях.

Для нее не характерны конфликтность и эмоциональная не удовлетворенность.



**Взаимность эмоциональных предпочтений членов группы выступает важной качественной характеристикой самой группы.**

**Даже социометрическая звезда будет чувствовать себя неблагополучно, если ее выбор не имеет взаимности.**

**И, наоборот, пренебрегаемый член группы может чувствовать себя вполне благополучно, если его выбор оказался взаимным. Чем больше взаимных выборов имеет член группы, тем более стабильным и благоприятным является его положение в системе межличностных отношений.**

**Группы значительно различаются между собой по взаимности выбора их членов. Если в группе мало взаимных выборов, то можно сделать вывод, о неблагополучии ее интегральных психологических характеристик. В такой группе будет слабая согласованность действий и эмоциональная неудовлетворенность ее членов своими межличностными отношениями.**

### 5.3. Система отвержений в группе

Существует два варианта распределения эмоциональной агрессии в группе:

- 1) некоторое количество агрессии, а именно – отвержения получают даже самые высокостатусные члены группы. У них есть три недоброжелателя.
- 2) Наличие «козлов отпущения», принимающих на себя львиную долю всех отпущений. Например: в классе могут быть «козлы отпущения», которых не любит почти весь класс, или наоборот, почти у всех могут быть отвержения, но ни у кого они не преобладают значительно над предпочтениями. Или девочки все отвержения пересылают мальчикам и наоборот.

Характер распределения отвержений существенно влияет на общение в группе и свидетельствует о некоторых принятых в группе способах решения конфликтов.





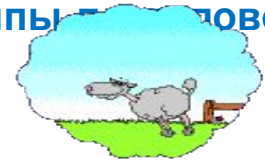
Социометрическая матрица дает возможность понять, как распределяются отвержения в группе.

Курт Левин доказал, что негативное отношение к человеку в группе является более благоприятным социальным фактором, чем отсутствие всякого отношения, поскольку отрицательный стимул лучше, чем его отсутствие.

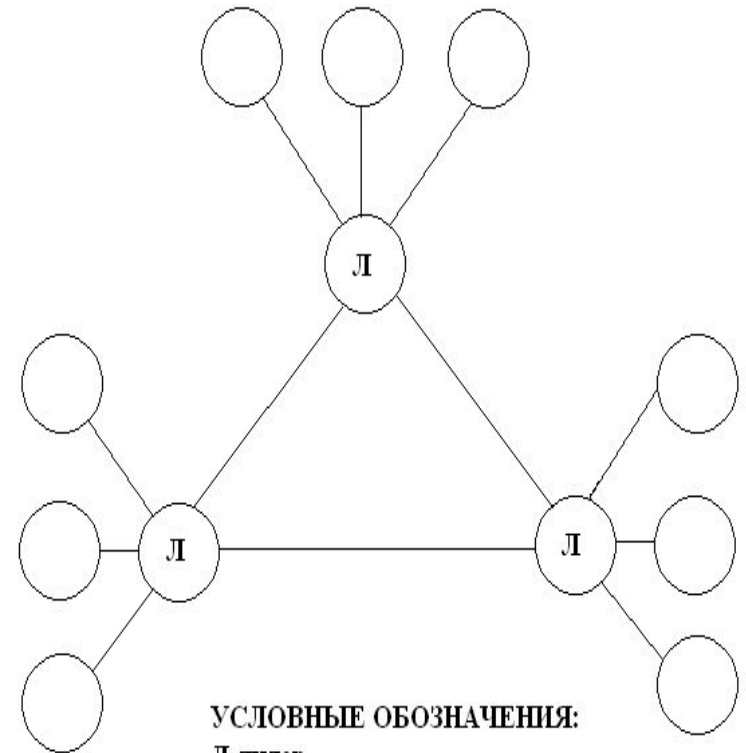
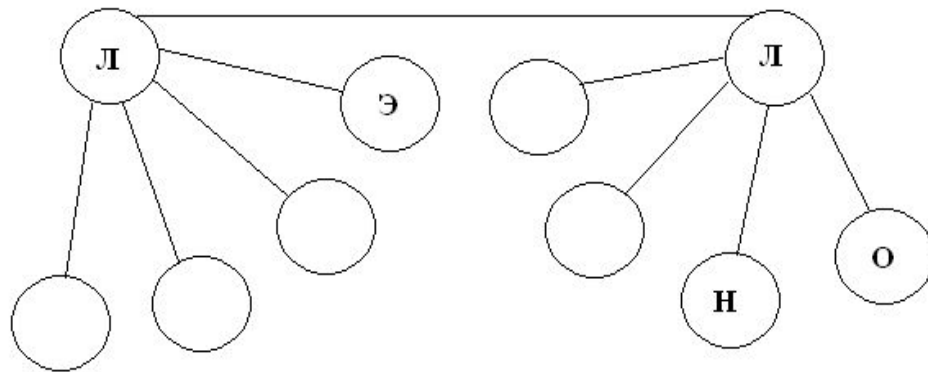
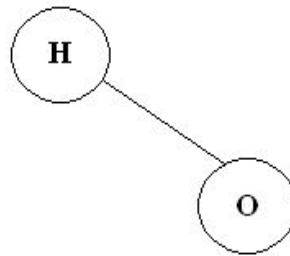
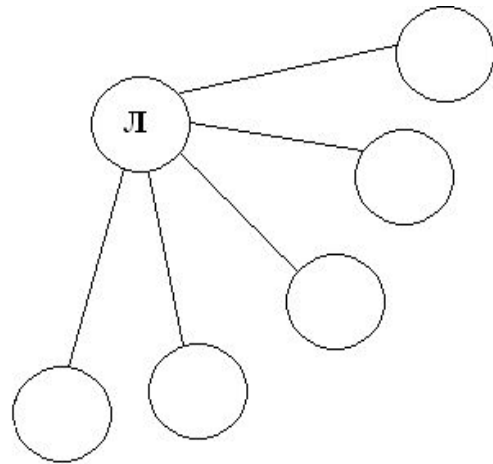
Выявление специфической системы отвержений в группе необходимо для понимания социальных шаблонов ее действий в ситуации конфликта. Отвержения в группе могут распределяться по-разному.

### Чаще всего встречаются три типа отвержений:

- 1) Относительно нормативный, свидетельствующий о благополучии отношений в целом, когда отвержения ярко не выражены, нет лиц, получивших большое количество отрицательных выборов, и все существующие отвержения распределены относительно равномерно в группе. При этом нет таких субъектов, у которых отвержения преобладали бы над предпочтениями.
- 2) Поляризация отвержений, при которой выделяют две основные микрогруппы, отвергающие друг друга. Такая ситуация часто складывается в школе, в подростковых классах, когда происходит процесс полоролевой идентификации у молодых людей. В этот период группа делится на 2 подгруппы по половому признаку:
  - А) мальчики выбирают мальчиков,
  - Б) девочки - девочек.
- 3) Наиболее неблагоприятный для группы, когда отверженным является только один, выступающий в качестве ответчика за все недоразумения, так называемый козел отпущения. Вполне вероятно, что при такой системе отвержения в группе не существует позитивных способов решения проблем, если, конечно, не брать во внимание некоторых исключительных ситуаций. Иногда в группе позитивное отношение к одному человеку со стороны большинства может быть вполне оправдано. Однако такие случаи рассматриваются как исключительные и, конечно являются ситуативными. Если же группа выбирает **«козла отпущения»**, то можно сделать вывод о неблагоприятном характере межличностных отношений в ней. В данном случае, даже если отвергаемый покинет группу, будет найден новый «крайний» на соответствующую роль.



# Групповая структура



УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ:

Л-лидер

Э-эксперт

Н-независимый

О-отверженный

## 5.4. Наличие взаимоотношения внутри устойчивых микрогрупп

Возникающие в группе мини-объединения могут быть очень различны по своему внутреннему строению, сплоченности, могут иметь или не иметь внутри себя членов, отвергающих друг друга, что тоже важно для общей характеристики группы.

**Отношения могут быть:** конфликтными и позитивными.

**Группы могут иметь:** общих членов и быть изолированными друг от друга.

Чем больше малая группа, тем больше количество микрогрупп в ней существует. Каждая микрогруппа имеет свою социометрическую структуру. Если микрогруппы достаточно устойчивы, то взаимоотношения между ними определяют интегральные психологические характеристики всей малой группы. Как правило, микрогруппа представляет собой компанию друзей, имеющих общие интересы и проводящие совместно досуг. Иногда объединение людей в микрогруппы может быть вызвано другими причинами, например, принадлежностью к определенному социальному слою.

## Отношения человека к своему социометрическому статусу

По Коломинскому (это результаты исследований):

- 1) Осознание отношений к себе с возрастом становится более полным и многосторонним.
- 2) Наиболее полно осознаются взаимные отношения.
- 3) Люди, имеющие объективный не удовлетворительный социометрический статус, имеют тенденцию субъективно её переоценивать.
- 4) Люди, занимающие благоприятного положения в системе личных отношений склонны его недооценивать.

## 5.5. Психологические факторы, влияющие на статус человека в группе.

### Феномен «генерализации статуса»

Среди важнейших психологических и социальных факторов нужно назвать:

- 1) Внешний вид (физическая, привлекательность и оформление облика),
- 2) Успехи в ведущей деятельности (в младшем школьном возрасте – учеба, потом – общение, далее начинают преобладать личные профессиональные качества),
- 3) Умственная одаренность, некоторые свойства темперамента (общительность, низкая тревожность, стабильность нервной системы).

Кроме того, в каждой группе есть система своих, ценных для этого сообщества качеств, и высокий статус получает тот, кто обладает ими в должной мере.

В начальной школе система предпочтения внутри класса и статус конкретного ребенка в значительной степени зависит **от двух факторов:**

- 1) учебных успехов и дисциплины,
- 2) отношения учителя.

В этот период учителя достаточно точно могут ответить на вопрос, кто занимает в классе место «звезды» или «изолированного». Связано это с тем, что сам педагог в значительной степени задает школьникам ту или иную роль. Его авторитет среди учащихся 1-3 классов столь велик, что они некритично усваивают его оценки и отношения.

В средней школе картина меняется, статусная иерархия класса нередко претерпевает значительные изменения, т.к. присвоение статуса определяется в этом возрасте иными ценностями.

## **Феномен «генерализации статуса»**

Социометрический статус члена группы – это величина достаточно устойчивая и может сохраняться даже при переходе человека в другую группу.

**Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.**

называют это феноменом генерализации стататуса, т.е. в поведении человека закрепляются причинные формы его генерирования на слова и поступки людей.



# 6. Модели коммуникативных сетей

Модели коммуникативных сетей раскрывают движение информации в группе.

Модели коммуникативных сетей как измерение групповой структуры свидетельствуют о субординированности позиций индивидов в зависимости от расположения последних в системе информационных потоков и концентрация у них той или иной касающейся группы информации.

Выделяют два типа таких сетей:

- Централизованные
- Децентрализованные.

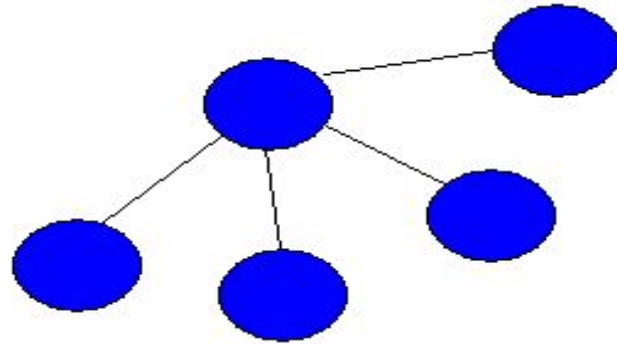
## **6.1. Централизованные коммуникативные сети**

**Централизованные структуры коммуникаций характеризуются тем, что в них одни из членов группы всегда находится на пересечении всех направлений общения в центре внимания и играет основную роль в организации групповой деятельности. Через такого человека в группе осуществляется обмен информацией между другими членами группы.**

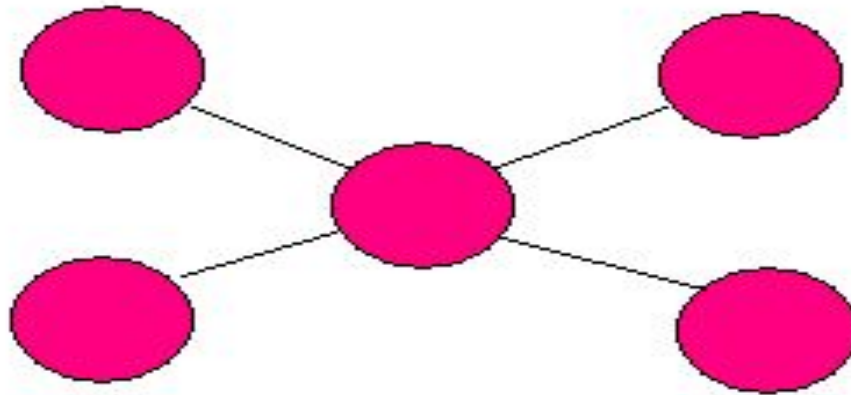
**Варианты (Виды):**

- 1) Фронтальная**
- 2) Иерархическая**
- 3) Радиальная**

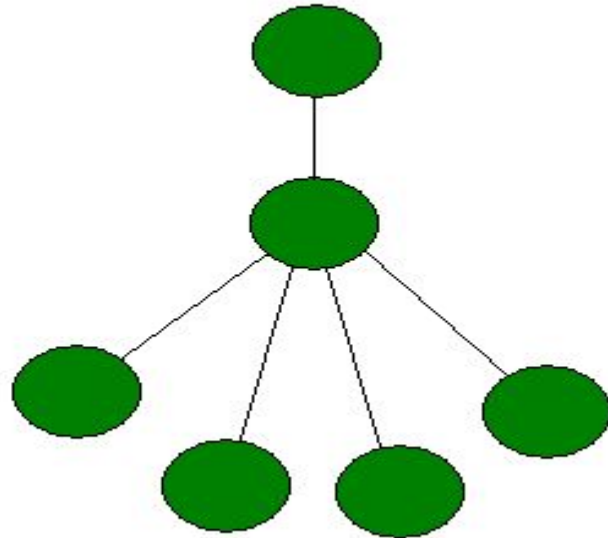
1) **Фронтальная** – характеризуется тем, что ее участники непосредственно находятся рядом и, не вступая в прямые контакты, могут все же видеть друг друга



**2) радиальная – вариант централизованной структуры; характеризуется тем, что участники деятельности не могут непосредственно воспринимать, видеть или слышать друг друга и обмениваются информацией только чере**



**3) Иерархическая** – структура характеризуется наличием уровней соподчинения участников коммуникации, причем часть из них может видеть друг друга в процессе коммуникации а часть – нет.



## 6.2. Децентрализованные коммуникативные сети

Отличительной чертой децентрализованных структур коммуникации является коммуникативное равенство всех участников, т.е. каждый из них обладает одинаковыми возможностями принимать, перерабатывать и передавать информацию, вступая в открытое общение с остальными членами группы.

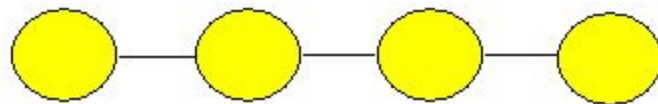
Применение централизованных коммуникативных сетей целесообразно для решения конкретных задач, а также развития лидерства и организационного сплочения группы, но в этом случае затруднено решение творческих задач, а также снижается удовлетворенность групповым членством.

Существует 3 варианта децентрализованных структур коммуникации:

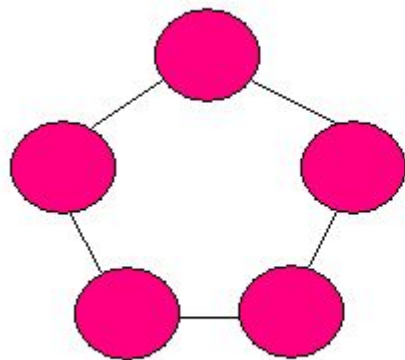
- 1) Цепная
- 2) Круговая
- 3) Полная.

**Цепная – система общения, в пределах которой межличностное взаимодействие осуществляется по цепочке.**

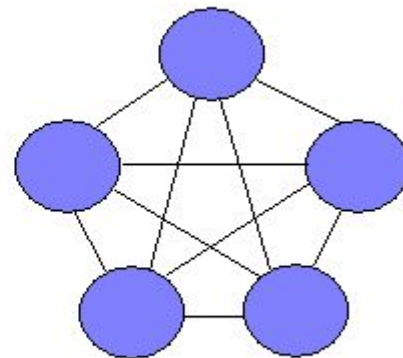
**Пример: конвейер на производстве.**



**При круговой и полной структурах все участники общения располагают равными возможностями передачи и приема информации, находятся лицом к лицу, т.е. видят друг друга.**



**круговая**



**полная**



